

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ANTROPOLOGIA SOCIAL

“Não é só cumprir as cotas”:

Uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no
mercado de trabalho.

VALÉRIA AYDOS

Porto Alegre, RS.

2017

VALÉRIA AYDOS

“Não é só cumprir as cotas”:

Uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no
mercado de trabalho.

Trabalho apresentado como requisito para
obtenção do título de Doutora em
Antropologia Social pelo Programa de Pós-
Graduação em Antropologia Social.

Orientadora: Profa. Dra. Patrice Schuch

Porto Alegre, RS.

2017

CIP - Catalogação na Publicação

Aydos, Valéria

"Não é só cumprir cotas": uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no mercado de trabalho / Valéria Aydos. -- 2017.

248 f.

Orientador: Patrice Schuch.

Tese (Doutorado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social, Porto Alegre, BR-RS, 2017.

1. Políticas públicas. 2. Trabalho. 3. Lei de cotas 8.213/1991. 4. Pessoas com deficiência. 5. Autismo. I. Schuch, Patrice, orient. II. Título.

VALÉRIA AYDOS

“Não é só cumprir cotas”:

Uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no mercado de trabalho.

Trabalho apresentado como requisito para obtenção do título de Doutora em Antropologia Social pelo Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social.

Banca examinadora:

Profa. Dr.^a Patrice Schuch

Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social – PPGAS/UFRGS
(Orientadora)

Prof.^a Dr.^a Cláudia Lee Williams Fonseca

Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social – PPGAS/UFRGS

Prof.^a Dr.^a Ceres Gomes Victora

Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social – PPGAS/UFRGS

Prof.^a Dr.^a Lúcia Helena Alves Müller

Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais – PPGSC/PUCRS

À minha filha Luísa

AGRADECIMENTOS

Uma tese não se faz sem pessoas. E foram muitas as que me apoiaram e estiveram comigo ao longo desta trajetória.

Começo agradecendo a uma pessoa incrível que mudou todo direcionamento da minha pesquisa: o Tomás. Sem a generosidade, a amorosidade e a parceria dele e de sua família, esta tese com certeza não teria sido feita de tantos afetos. Foi porque Tomás, sua mãe, seu pai e seu irmão me receberam em sua casa e compartilharam comigo suas histórias e sentimentos que eu trilhei os caminhos aqui registrados. Obrigada, querido Tomás. Que a vida continue te trazendo muitas realizações como foi a de se tornar um trabalhador.

À Clara, não tenho palavras para agradecer a generosidade em permitir que eu a acompanhasse nos seus dias atribulados de trabalho. Clara querida, obrigada por me ensinar tanto sobre o dia a dia de quem tem que constantemente resolver conflitos e lidar com a vida e os sonhos de pessoas em situações muitas vezes tão vulneráveis. Contigo e com tuas leituras do meu trabalho – nem sempre fáceis de digerir! – aprendi muito sobre ética e sobre como as críticas aos trabalhos dos profissionais que pesquisamos, apesar de importantes de serem feitas, não podem nunca desmerecer o empenho emocional e a dedicação das pessoas que depositaram ali as suas vidas.

Devo muito também à Luísa, mulher de fibra e incansável na luta pela inclusão das pessoas com deficiência. Ela me recebeu várias vezes não apenas para mais uma conversa, mas também para tirar dúvidas, indicar leituras, enviar material por e-mail e compartilhar impressões sobre as políticas públicas, as empresas e os processos de inclusão.

Meu muito obrigada à diretora e aos professores dos cursos de capacitação do Sistema S. Sei o quanto é difícil ter alguém observando o nosso trabalho em sala de aula e vocês não apenas permitiram minha presença, mas

dividiram comigo suas experiências, saberes e paixões desta “tarefa de formiguinha” que é a inclusão social das pessoas com deficiência no mundo do trabalho.

Registro também o meu agradecimento às duas empresas que permitiram que eu realizasse minhas observações, principalmente aos colegas de trabalho de Tomás e Ricardo, que compartilharam suas rotinas comigo e me dedicaram seu tempo precioso para conversas e entrevistas. Um agradecimento especial a Ricardo, por ter aceitado que eu acompanhasse seu cotidiano de trabalho e por ter dividido comigo um pouco de suas histórias e suas paixões por games e HQs.

Agradeço o apoio dos profissionais da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul (MPT-RS), da Fundação de Apoio às Pessoas com Deficiência e Altas Habilidades do RS (FADERS) e do Sistema S de aprendizagem, que me concederam entrevistas e sugeriram caminhos e leituras para a pesquisa. Deixo aqui um agradecimento especial à Ana Costa, ao Fabiano Beserra, à Andréia Asti Severo, à Cecília Grimberg e ao Jorge Amaro.

À minha orientadora Patrice Schuch, agradeço pelas leituras atentas e pela orientação intensa em encontros, caronas de volta do Campus, e-mails, whatsapps, happy hours... Querida, obrigada por confiar em mim, pela paciência, por entender minhas ansiedades e pela parceria durante este percurso sempre atribulado de um doutorado. Obrigada também pelos puxões de orelha e os empurrões nos momento de inércia!

Aos professores e professoras do PPGAS que me apoiaram neste retorno à Academia e contribuíram com suas leituras e sugestões para pesquisa, o meu muito obrigada.

Aos membros da banca de qualificação, Cláudia Fonseca, Fabíola Rohden e Clarice Rios, pelas críticas e sugestões de leituras e caminhos a seguir com a pesquisa. À Clarice, meu obrigada especial pela generosidade de compartilhar comigo sua vasta bibliografia sobre autismo. Espero ter dado conta da metade de suas sugestões! Também à Lúcia Müller que compôs a banca final

e tanto contribuiu para o desenvolvimento da minha pesquisa, tanto nas reuniões do Grupo de Estudos em Empresas e Organizações (GEEO-PUCRS) como com seus comentários e críticas no momento da defesa da tese.

Agradeço ao professor Nikolas Rose, cujas aulas e orientação durante o doutorado sanduíche foram fundamentais para o meu crescimento pessoal e profissional. Discutir o “Thomas’s case” com ele e com os professores e colegas do Departamento de *Social Sciences, Health and Medicine* do King’s College London foi uma experiência única de debate interdisciplinar sobre o meu trabalho. Obrigada especialmente aos professores Carlo Carduff e Ana Kienzler e aos colegas Abin Thomas, Valerie D’Astous e Tara Mahfoud pela leitura atenciosa e as críticas certeiras.

Também as contribuições dos pareceristas das revistas *Horizontes Antropológicos* e *Disablity Studies Quarterly* contribuíram muito para o aprimoramento dos capítulos II e V desta tese. A eles o meu agradecimento também pela oportunidade de publicar os primeiros escritos, frutos deste trabalho.

Agradeço aos colegas e amigos Eloísa Martin e Mauro Meirelles, que me ajudaram já no processo de seleção para o doutorado. Ao apoio e às leituras atentas de Adriana Dias, Tiago Lemões e dos colegas do Grupo de Estudos em Antropologia, Deficiência e Políticas Públicas, Helena Fietz, Mário Poggia, Leonardo Pedrete, Roberta Grudzinski e Liziane Matos. Meu muito obrigada também aos colegas do GT da RBA *Etnografias da Deficiência* e aos revisores da escrita da qualificação e da tese completa, Ademar Leão e Camila Alexandrini.

À Helena Fietz, amiga, colega, parceira de leituras e de escritas, não tenho como agradecer! Foi a Helena que sempre esteve lá comigo, lendo e contribuindo com a minha pesquisa, participando do nosso grupo de estudos, comemorando publicações e aceites de resumos, elogiando e criticando meus textos. Foi ela que, quando eu estava com a escrita bloqueada ou com a autoestima baixa, me pegou pela mão e me trouxe de volta. Não tenho como te agradecer pelo tanto que tu me ajudaste, amiga! São pessoas como tu, tão raras nesse mundo, que fazem a gente acreditar que o trabalho acadêmico pode ser colaborativo e que o verbo “cuidar” existe!

Quem me conhece sabe que sou feita de família. Ela é parte de mim, e olha que são muitos tios, tias, primos e primas! Neste caminho, contei especialmente com o apoio, a escuta e o carinho da minha mãe Neca, da minha filha Lulu, das minhas irmãs Kika e Lika, do meu cunhado Dado, da minha comadre Simone e dos meus sobrinhos Belinha, Dudu, Fefê, Manu, Sosô, Cadu, Clarinha e Gabi. Sim, eles estavam sempre lá para me lembrar de que tenho um porto seguro e para me inundarem com a energia juvenil e a leveza da infância que nos faz esquecer as dificuldades e ter forças para seguir em frente.

Também sou feita de amigas! Osvaldeiras queridas, o que eu faria sem vocês?! São mais de vinte anos de amizade, afeto, alegrias, dramas e muito rock & rol compartilhados. Obrigada pela força, pela escuta, pelo colo, pelas cevas e churras que me tiravam do cansaço da escrita! Obrigada por cada “Como tu tá?”; “Precisa de alguma coisa?”; “Força, Vali!”; “To indo praí!”. Márcia, Mônica, Binha, Rafa, Milene e Ziza, vocês estão *forever* no meu coração!

Queria também agradecer o cuidado, o carinho e a força que recebi do Thiago. Ele aterrissou na minha vida num dos meus momentos mais difíceis e fez dele uma lembrança de afeto e leveza. Como diz aquela música, não foi apenas um dia em que ele “deu sem pedir nada em troca”, foram vários “dias especiais” regados a cuidados para que eu pudesse escrever.

Dedico esta tese à minha filha Luísa. Essa menina que tão novinha já viveu tantas histórias e compartilhou comigo tantas experiências. Ela foi corajosa ao ir para o doutorado sanduíche comigo, quando estudou em um colégio aonde não conhecia ninguém, em uma cidade estranha com uma cultura tão diferente. Sempre parceira, ela me apoiou durante todo percurso desta tese e entendeu minhas ausências. Filha, obrigada por tudo! Tuas leituras me fizeram pensar questões importantes para a minha pesquisa e tua revisão das referências bibliográficas foi 10!

Finalmente, uma tese também não se faz sem o reconhecimento da importância do trabalho de pesquisa e, portanto, de financiamento.

Agradeço os recursos do CNPq e da CAPES, para o estágio sanduíche, sem os quais esta empreitada não seria viável.

Cabe aqui registrar também que, como pesquisadora e mãe, para que eu pudesse sobreviver no exterior com minha filha, contei com o apoio e o financiamento da minha mãe Maria Thereza Aydos. Sou uma pessoa privilegiada por poder contar com ela. Ela cruzou o oceano e foi para Londres cuidar da minha filha e dividir as despesas para que eu pudesse estudar. Que um dia tenhamos um reconhecimento desta profissão que leve em consideração nossa condição de pesquisadoras-mães e incentivos para que mulheres possam trilhar carreiras mais igualitárias sem depender de redes de apoio familiar para isso.

Nameless

*“To be on the autistic spectrum
Is neither infection
Nor disease
Or a mixture of your
Deformities
It is not ‘backward’
Let’s move forward please
Because labels
And life
Are like chalk
And cheese
We are not orphaned genes
Scraps
From what the
Genetically best took
Failures since we were foetal?
Take note:
We are not textbooks
We are not people
We are not oddities with locks and keys
Pigeonholed as comedies
Or coded anomalies
We are not your intellectual properties
We own
We live
We exist
A multitude of present myths
So let me say this
Audibly
I have autism
But there is
So
Much
More to me”.*

Poema de Callum Arthur Brazó, escrito aos 23 anos, em seu livro *Movement: performance poetry written down*, o qual, segundo ele, salvou a sua vida.

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo analisar os processos e os modos de gestão das políticas de inclusão social no mundo do trabalho, impulsionadas pela promulgação da Lei nº. 8.213/91 de cotas para pessoas com deficiência nas organizações empresariais. Seu principal foco é a compreensão das *formas* destas políticas, das *relações* que produzem, dos *sistemas de pensamento* em que estão imersas e dos seus *efeitos* na vida e na construção de subjetividades das pessoas. Em minha etnografia, privilegio a análise das relações sociais que se dão ao longo da experiência de inclusão de uma pessoa diagnosticada com autismo. Ao longo deste trabalho de campo, realizei: a) entrevistas com agentes e *experts* envolvidos com a política de cotas; b) observações em cursos de capacitação e no cotidiano de trabalho de duas empresas privadas; c) o acompanhamento do trabalho de assessoria de uma especialista em inclusão e d) observações em eventos sobre políticas públicas e autismo. Os achados etnográficos desta pesquisa permitiram que eu problematizasse a centralidade dos especialistas *psi* na efetivação desta política e o caráter desubjetivante dos diagnósticos biomédicos. Foi possível também perceber que a política de cotas, apesar de encontrar diversas resistências e barreiras à sua efetivação, é também dinâmica e criativa em sua forma e implementação, e encontra como maior efeito a transformação subjetiva das pessoas que dela se beneficiam. Por outro lado, a pesquisa evidencia as racionalidades e moralidades higienizantes e individualizadoras presentes na construção de um ideal inalcançável de “trabalhador”, propagadas tanto nos espaços educacionais quanto no cotidiano empresarial. Aponta para a necessidade de se repensar o caráter negativo atribuído às “relações de cuidado” nos processos de inclusão, aqui entendidas como necessárias à construção da cidadania das pessoas com deficiência; e o aspecto financeiramente não sustentável a longo prazo destas políticas para as famílias de baixa renda. Esta tese soma-se aos estudos antropológicos que têm chamado à atenção para as relações entre o estado e o mercado na coprodução de fenômenos sociais. Mostra, na prática, como os diversos atores e as racionalidades presentes nos processos de inclusão atuam na construção social de novos sujeitos, relações e sensibilidades sociais, assim como na produção das próprias políticas públicas, do mercado empresarial e da cidadania no Brasil.

Palavras-chave: Políticas Públicas - Trabalho - Deficiência – Autismo
Subjetividade.

ABSTRACT

This research aims to analyse the processes and management modes of social inclusion policies in the world of work, which were driven by the promulgation of Law no. 8,213/91 of quotas for people with disabilities in business organizations. Its main focus is the understanding of the policies' *forms*, the *relations* they produce, the *systems of thought* in which they are immersed, and their *effects* on life and on the construction of people's subjectivities. In my ethnography, I favoured the analysis of the social relations that occur along the experience of inclusion of a person diagnosed with autism. Throughout this fieldwork I carried out a) interviews with agents and experts involved with the quota policy; b) observations in training courses and in the daily work of two private companies; c) the follow-up of the advisory work of a specialist in inclusion, and d) observations at public policy and autism events. The ethnographic findings of this research allowed me to problematize the centrality of *psi* experts in the effectiveness of this policy and the de-subjectivation nature of biomedical diagnoses. It was also possible to perceive that the quota policy, despite encountering various resistances and barriers to its implementation, is also dynamic and creative in its form and implementation, and finds as a greater effect the subjective transformation of the people who benefit from it. On the other hand, the research evoked the sanitizing and individualizing rationalities and moralities present in the construction of an unreachable ideal of "worker", propagated both in educational spaces and in business daily life; the need to rethink the negative character attributed to "care relationships" in the inclusion processes, here understood as necessary for the construction of the citizenship of people with disabilities; and the financially unsustainable long-term character of these policies for low-income families. This thesis contributes to the anthropological studies that have called attention to the relations between the state and the market in the co-production of social phenomena, by showing, in practice, how the various actors and rationalities present in the inclusion processes act in the social construction of new subjects, relationships and social sensibilities, as well as in the production of public policies, the business market and citizenship in Brazil.

Keywords: Public Policies - Work - Disability - Autism - Subjectivity.

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| RESUMO | 12 |
| ABSTRACT | 13 |
| SUMÁRIO | 14 |
| LISTA DE ILUSTRAÇÕES | 17 |
| LISTA DE TABELAS E QUADROS | 18 |
| LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS | 19 |
| INTRODUÇÃO | 20 |
| CAPÍTULO I – INSPIRAÇÕES ANALÍTICAS E REFLEXÕES METODOLÓGICAS | 28 |
| 1.1. Inspirações analíticas | 28 |
| 1.1.1. <i>Cidadania e políticas públicas</i> | 28 |
| 1.1.2. <i>Processos e experiências de subjetivação e subjetividade</i> | 32 |
| 1.1.3. <i>Deficiência e cuidado</i> | 33 |
| 1.1.4. <i>Postura política e epistemológica</i> | 34 |
| 1.2. A construção do objeto | 34 |
| 1.3. Seguindo redes, fluxos e caminhos da Lei de Cotas | 40 |
| CAPÍTULO II – PARTINDO DE ‘UM CASO’ : A experiência de Tomás nas políticas de inclusão no mercado de trabalho | 47 |
| 2.1. O “caso” de Tomás | 48 |
| 2.2. ‘Quando ele era pequenininho, era um guri normal... Daí começou que não aprendia’: a infância, a família e a escola nas primeiras percepções da diferença | 50 |
| 2.3. ‘Ah, tu conhecestes o Tomás. Ele tem autismo’: os especialistas e as classificações | 54 |
| 2.4. ‘Eu fiz tudo certo, né?’: A agência de Tomás no cotidiano laboral | 60 |
| 2.5. ‘Pode puxar dele que ele faz, ele trabalha’: as políticas do cuidado e as barreiras da inclusão | 65 |
| 2.6. ‘Ele disse que nem parece mais que eu tenho dificuldade’: as transformações subjetivas..... | 68 |
| 2.7. Sobre autismo, agência e subjetividade nas políticas de inclusão | 69 |

CAPÍTULO III – SOBRE PESSOAS E DIAGNÓSTICOS: deficiência, autismo e políticas de inclusão 75

| | | |
|--------|---|-----|
| 3.1. | Um pouco mais sobre os interlocutores desta pesquisa | 78 |
| 3.1.1. | <i>Algumas palavras sobre Ricardo e “o seu autismo”</i> | 78 |
| 3.1.2. | <i>English autistics</i> | 83 |
| 3.1.3. | <i>Especialistas psi</i> | 84 |
| 3.2. | Uma epidemia de autismo? | 85 |
| 3.3. | Autismo: um ‘diagnóstico clínico’ | 89 |
| 3.4. | Mas, afinal, o que é o autismo? Experts da subjetividade em disputa | 92 |
| 3.5. | Diagnosticar é dessubjetivar? | 96 |
| 3.6. | Como são as pessoas com autismo? | 100 |
| 3.7. | Diversidade cerebral ou deficiência? | 105 |
| 3.8. | Sobre deficiência, autismo e políticas de inclusão | 107 |

CAPÍTULO IV – APRENDENDO A SER UM ‘BOM TRABALHADOR’: a inclusão pelo sistema de aprendizagem 109

| | | |
|------|--|-----|
| 4.1. | Recrutamento e seleção: Ações de governo e público alvo das políticas | 110 |
| 4.2. | A ‘Tabela CHA’: perfis desejados no mercado de trabalho | 113 |
| 4.3. | A inclusão pelo aprendizagem: Um tempo para adaptações | 120 |
| 4.4. | Para o que os preparamos? O paradoxo do paradigma da inclusão na prática da política | 131 |

CAPÍTULO V – A GESTÃO DAS PESSOAS COM AUTISMO NO COTIDIANO DAS EMPRESAS: Do emprego apoiado à lógica do cuidado 133

| | | |
|--------|---|-----|
| 5.1. | Cidadania, deficiência e trabalho: o que está em questão neste debate? | 134 |
| 5.2. | O ‘trabalho do cuidado’ na construção da cidadania | 137 |
| 5.3. | O “Emprego Apoiado”: critérios e procedimentos para uma “boa inclusão” | 140 |
| 5.4. | Fiscalização e negociação para uma ‘inclusão de fato’ | 146 |
| 5.4.1. | <i>“Tem vagas para PCDs na sua empresa?”</i> | 146 |
| 5.4.2. | <i>Recrutamento, avaliação do perfil, sensibilização e adaptações possíveis</i> | 152 |
| 5.5. | Outros modos de se pensar as relações de trabalho | 160 |

CAPÍTULO VI – VENDENDO A DIVERSIDADE: Estado e Mercado na configuração de cidadãos produtivos 165

| | | |
|--------|--|-----|
| 6.1. | “Nothing but” economics? | 167 |
| 6.2. | Sobre as campanhas de incentivo à contratação de pessoas com deficiência e as certificações para ‘empresas inclusivas’ | 171 |
| 6.2.1. | <i>A diversidade como um direito: a judicialização da discriminação</i> | 174 |

| | |
|--|-----|
| 6.2.2. <i>A inclusão como justiça social</i> | 176 |
| 6.2.3. <i>O respeito à diversidade como razão humanitária</i> | 177 |
| 6.2.4. <i>Somos todos iguais: a negação ou a normalização da diferença</i> | 179 |
| 6.2.5. <i>Talentos extraordinários: a superação da diferença como currículo</i> | 182 |
| 6.2.6. <i>Diversidade no ambiente de trabalho dá lucro: a exaltação ou a exotização da diferença</i> | 184 |
| 6.3. “Empresas diversificadas” para um “mundo globalizado” | 187 |
| 6.4. Matrizes discursivas globais e os novos modelos de desenvolvimento inclusivo | 190 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 194 |
| REFERÊNCIAS | 203 |
| APÊNDICES | 215 |
| ANEXOS | 224 |

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Campanhas do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul - Puras

Figura 2: Projetos e dinâmicas da Lei de Cotas

Figuras 3: Mário Kart e Mário Kart em um dia de sol

Figura 4: Ilustração de Avaliação de Competências

Figura 5: Mapa de Competências para o mercado de trabalho hoje

Figura 6: Foto da parede da sala de aula, com as regras de conduta no curso de aprendizado para o trabalho

Figura 7: Os “combinados” da professora com a turma de aprendizado

Figura 8: Relato de Alison, aprendiz contratado por uma indústria

Figura 9: Campanha 2009 – MPT-RS - Puras - Cadeirante

Figura 10: Campanha 2005 – MPT-RS

Figura 11: Campanha 2009 – MPT-RS/Puras

Figura 12: Campanha 2010 – MPT-RS/Educação Adventista

Figura 13: Campanha 2008 – MPT-RS/Correio do Povo

Figura 14: Campanha 2011 - MPT-RS/Solar

Figura 15: Campanha 1999 – MPT-RS

Figura 16: Campanha 2002 – MPT-RS

Figura 17: Peça 1 - Campanha 2004 – MPT-RS

Figura 18: Peça 2 - Campanha 2004 – MPT-RS

Figura 19: Peça 3 - Campanha 2004 – MPT-RS

LISTA DE TABELAS E QUADROS

Tabela 1: Pessoas com deficiência empregadas com vínculo formal (RAIS, 2011).

Quadro 1: Lista de aprendizes empresa 1

Quadro 2: Campanhas do Ministério Público do Trabalho do RS: 1999 - 2012.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APAES – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

CAPS – Centro de Atenção Psicossocial

CID-10 – Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde

CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde

CRAS – Centro de Referência de Assistência Social

EA – Emprego Apoiado

MMPcD – Movimento Político das Pessoas com Deficiência

MPT-RS – Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul

PPIAPCD-RS – Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem de Pessoas com Deficiência no Rio Grande do Sul

RH – Recursos Humanos

SRTE – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego

TAC – Termo de Ajustamento e Conduta

TEA – Transtorno do Espectro do Autismo

INTRODUÇÃO

A inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um fenômeno intrinsecamente ligado à promulgação, e posterior fiscalização, da Lei nº. 8.213/91, a qual determina que “empresas com 100 (cem) ou mais empregados devem destinar de 2% a 5% dos seus cargos a beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas”.

Esta política pública ocorre no bojo de um “novo movimento transnacional de direitos” (Sousa Santos, 2001; 2003; Hall, 2003) de construção da democracia e de exercício da cidadania na sociedade contemporânea, o qual deu origem a políticas afirmativas baseadas em uma “nova concepção de justiça que teria a dignidade do ser humano e o respeito às diferenças como categorias centrais” (Fraser, 2001). Tal movimento, no final do século XX, inaugura um espaço de disputas simbólicas pela inclusão social de grupos minoritários a partir da construção de um novo modelo de relações (locais, nacionais e transnacionais) e de justiça baseado não apenas nos princípios da *redistribuição* (igualdade econômica), mas também do *reconhecimento* (diversidade cultural) de sua condição de minoria social que sofreria discriminação por conta de diferenças de gênero, etnia/raça¹, religião ou “por deficiência” (Diniz, 2012; Fraser, 2001).

Neste contexto, os estudos sobre os direitos de cidadania das pessoas com deficiência (Shakespeare, 2006; Diniz; Santos, 2010; Diniz, 2012) entram no debate acadêmico do mundo anglo-saxão no fim dos anos 1970, com um grupo de pesquisadores com deficiência reivindicando protagonismo com o

¹ No Brasil, temos como exemplo, a demarcação de terras indígenas e dos territórios de quilombos, a Lei 10.639 da obrigatoriedade do ensino da cultura afro-brasileira, as demandas de união civil da comunidade LGBT, etc.

lema *Nada sobre nós sem nós*. Segundo Diniz e Santos (2010), no Brasil², esta população foi, por muito tempo, considerada menos importante nos estudos dos movimentos sociais, o que dificultava a visibilidade do grupo e a compreensão da “discriminação por motivo de deficiência” como uma questão de direitos humanos e cidadania. Tal invisibilidade deve-se, em parte, ao fato de o debate ter-se calcado numa concepção biomédica da deficiência como “corpos e mentes em desvantagem” e, também, por conta da exclusão social destas pessoas, causada em grande parte “por ambientes sociais restritivos à participação plena e ter sido historicamente traduzida em termos de azar ou tragédia pessoal” (Diniz, 2012).

Segundo cartilhas e publicações do governo federal, em 1983 a Organização Internacional do Trabalho (OIT), através da Convenção 159/83³, orientou os países-membros, entre eles o Brasil, a formularem e implementarem políticas públicas para que as pessoas com deficiência tivessem a possibilidade de integração na sociedade por meio de um emprego adequado às suas capacidades. A literatura da área dá a entender que existe uma certa causa-consequência entre a ‘indicação’ da OIT e a mais importante lei brasileira específica sobre o tema: a Lei Federal 7.853/89⁴, a qual teria sido uma mola propulsora para que a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pelo ONU em 2006, fosse adotada no Brasil em 2009 com força de norma constitucional.

Segundo Diniz, Barbosa & Santos (2010), esta Convenção é um marco divisório importante na trajetória de luta por direitos de cidadania das pessoas com deficiência e, também, na legitimidade dos estudos da área no cenário político nacional. Ao definir a “discriminação por motivo de deficiência” como qualquer “diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência cujo resultado seja a limitação de acesso a direitos, a políticas de reconhecimento ou à

² Na Antropologia tivemos o primeiro GT da ABA específico sobre os *estudos da deficiência* aprovado em uma reunião nacional em 2014 (GT 83 – Etnografias da Deficiência).

³ Conferência Internacional do Trabalho. Convenção 159. Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. 1983. Disponível em http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/confer_trab.pdf.

⁴ Dispõe sobre o apoio às *pessoas portadoras de deficiência*; sua *integração* social; sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde; institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas; disciplina a atuação do Ministério Público; define crimes, e dá outras providências.

distribuição de bens e recursos” e as *peças com deficiência* como “aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, *em interação com diversas barreiras*, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas”, a Convenção compartilha de concepções construídas a partir de um *modelo social da deficiência* (Shakespeare, 2006; Diniz, 2012). O foco de análise de estudos pautados pelo “modelo social” ganha então força para identificação e combate a estas barreiras físicas, tecnológicas e/ou simbólicas que tornam a sociedade incapaz de incluir a todos e, portanto, nesta perspectiva, também “deficiente”.

Apesar da recente trajetória, os instrumentos jurídicos de inclusão social das pessoas com deficiência que visam combater estas barreiras têm uma grande representatividade no Brasil. O Instituto Brasileiro dos Direitos das Pessoas com Deficiência (IBDD, 2008, p.43) menciona que “o Brasil tem hoje um dos mais modernos marcos legais de direitos da pessoa com deficiência na Constituição de 1988 e na Lei 7.853/89”. Além do texto constitucional e das Convenções nacionais e internacionais específicas, a legislação federal sobre pessoas com deficiência conta com 34 leis e 24 decretos.

Especificamente no mundo do trabalho – direito garantido pelo Estado desde a promulgação da Constituição Federal de 1988 –, temos a Lei 8.112/09 (que reserva 20% de vagas para pessoas com deficiência nos concursos públicos) e a já mencionada Lei de Cotas 8.213, de 1991, política na qual centro o foco de minha análise. A Lei de Cotas, que só foi regulamentada e teve sua efetivação fiscalizada em 1999 a partir do decreto n. 3.298, é o principal dispositivo legal que, juntamente com outras ações de governo, vêm compondo o cenário de constituição de uma ampla rede de atores que atuam em projetos de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil.

Meu foco de interesse nos processos de inclusão de pessoas diagnosticadas com autismo⁵ nestes projetos, os quais mencionarei em breve,

⁵ No capítulo III discutirei as especificidades do diagnóstico de autismo e a centralidade das categorias biomédicas na sua construção, motivo pelo qual deixo em suspenso a sua definição, convidando o/a leitor/a trilhar comigo as nuances dos diversos sistemas de pensamento que coabitam esta categoria. Ao longo da escrita escolhi utilizar os termos “autismo” e “pessoas com autismo”, e não TEA como consta no DSM-V, por serem os mais corriqueiramente utilizados pelos meus interlocutores.

deu-se quando conheci Tomás⁶, um aprendiz de uma das turmas dos cursos de capacitação que frequentei em meu trabalho de campo, e, também, com a informação de que Clara, a principal assessora contratada nos projetos de inclusão governamentais que eu acompanhava, era uma psicopedagoga especializada em autismo.

A presença destas pessoas em meu campo de pesquisa devia-se, em parte, ao fato de que, a partir da Lei Berenice Pianna (L.12.764/2012), a qual reconhece o autismo como “deficiência para todos os fins legais”, um conjunto de ações de governo específico para inclusão destas pessoas nas políticas sociais começava a adquirir visibilidade no cenário nacional, e o Rio Grande do Sul era um dos focos de atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT-RS), com o *Projeto Autismo e Mercado de Trabalho*. Neste contexto, instaurou-se um espaço privilegiado de debates políticos e teóricos sobre a condição do autismo como *deficiência e/ou neurodiversidade* humana (Ortega, 2009; Ortega e Choudhury, 2011, Rios e Andrada, 2015), assim como afloraram questões pragmáticas a respeito das ferramentas e possibilidades de inclusão de pessoas com este diagnóstico em diversos espaços sociais, dentre eles o cotidiano laboral das organizações empresariais.

No “mundo dos negócios” (Barbosa, 2002), as preocupações com relação à inclusão social e ao reconhecimento das diferenças se deram recentemente. No Brasil, as questões relativas à diferença, à igualdade e à diversidade no trabalho⁷ têm ganhado crescente visibilidade, tanto nos estudos organizacionais, quanto na criação de novas tecnologias de gestão nacionais e internacionais (Barbosa, 2009).

A chamada “gestão da diversidade” (Fleury, 2000), por exemplo, é uma *categoria nativa* da Administração de Empresas que pode ser entendida como um conjunto de práticas e discursos de como lidar com questões colocadas por reivindicações de inclusão de grupos minoritários nas organizações. Efetivamente no contexto empresarial brasileiro, a “gestão da diversidade” tem

⁶ Todos os nomes próprios empregados neste texto são fictícios.

⁷ Nos últimos 10 anos, segundo a pesquisa exploratória que realizei no site www.scirus.com.br em 2012, foram produzidas 26 teses e dissertações sobre a gestão / inclusão da diversidade no mundo do trabalho. Dentre estes, 15 eram da área de Administração de Empresas, 7 das áreas de Psicologia e Pedagogia e 3 da Sociologia.

sido uma ferramenta que visa dar conta do cumprimento das políticas públicas de cotas para pessoas com deficiência e criar formas de administrar que auxiliem na inclusão desta população no mercado de trabalho (Lobato 2009; Lara 2012). Segundo Fleury (2000), no entanto, para além do cumprimento das exigências legais, tal forma de gestão convive com pressões dos movimentos culturais (negros, de mulheres, etc.) e com exigências de empresas subsidiárias de multinacionais estrangeiras. A autora argumenta que as empresas pioneiras no Brasil foram multinacionais com matrizes nos EUA, com a implementação de programas da diversidade para inclusão de mulheres, negros, gays, lésbicas, pessoas com deficiência, etc. que buscavam dar conta do multiculturalismo da sociedade americana no contexto da globalização (Fleury, 2000).

Segundo o Stuart Hall (2003), “multicultural” é um termo qualificativo que descreve, em parte, as características sociais e os problemas de governabilidade apresentados por qualquer sociedade na qual diferentes comunidades culturais convivem e tentam construir uma vida em comum, ao mesmo tempo em que retêm algo de sua identidade “original”. O multiculturalismo, enquanto “estratégias políticas adotadas para ministrar problemas de diversidade e multiplicidade gerados por sociedades multiculturais” (Hall, 2003, p.52), apresenta um lugar importante na conquista de direitos de segmentos minoritários ou subalternizados identificados por diferenças de gênero, raça, religião, etc.

A literatura sobre as novas formas de gestão do social e da diversidade cultural nas organizações direciona-se, no campo da Administração⁸, para a análise das formas de como as empresas estão lidando com a inclusão das pessoas com deficiência (descrições de ‘cases de sucesso’) ou para uma perspectiva crítica que aponta para as desigualdades sociais nos quadros de funcionários e para as resistências do universo empresarial brasileiro em adotar uma postura ‘socialmente responsável’ e ‘culturalmente inclusiva’.

Estas pesquisas, especialmente da área de Estudos Organizacionais, costumam entender a inserção da temática do social ou do respeito às diferenças

⁸ Estes estudos são citados por Viviana Zelizer em seu texto *Circuits in Economic Life* (2005), mas esta linha de análise é também bastante recorrente nas produções da Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas. Ver também as revisões da bibliografia dos autores Alves & Galeão-Silva (2004) e Silva, Reis e Irigaray (2009).

nas empresas a partir da ideia de que as questões sociais, quando inseridas no universo empresarial, seriam ‘de fachada’, se reduziriam a um ‘material’ para a capitalização econômica da empresa através do chamado ‘marketing social’. Tal perspectiva pode também ser encontrada nas análises de Stuart Hall (2003) sobre o “multiculturalismo empresarial”, nomeado pelo autor ironicamente de um “multiculturalismo de boutique”. Em sua visão, os interesses em jogo nas ações de inclusão e responsabilidade social das empresas, se não visam apenas dar conta da coerção da lei, são sempre *apenas econômicos* – ou “nothing but” economics, nas palavras de Zelizer (2005; 2009) – e sua lógica é sempre instrumental, uma “escolha racional”.

A visão mais generalista dos estudos culturais, representada por Stuart Hall, é importante por trazer uma perspectiva crítica para os estudos sobre as políticas afirmativas e lembrar o contexto político mais amplo no qual elas acontecem, mas ela não contempla a voz das pessoas ‘de carne e osso’ e não privilegia a análise da política na prática cotidiana dos sujeitos, os *sentidos* a elas atribuídos e a análise de seus *efeitos* na vida das pessoas que delas participam. É sobre estas questões práticas que me interessa e, penso que a antropologia tem mais a contribuir para com os estudos das políticas públicas.

Acredito que as contribuições etnográficas advindas destas preocupações bastante pragmáticas de pesquisa possam contribuir para o debate mais amplo sobre a construção da cidadania e de novos modelos de desenvolvimento inclusivo, assim como sobre as transformações no mundo do trabalho no Brasil. Tal empreendimento foi guiado por questões como: *Quais as formas, os sistemas de pensamento, os efeitos das políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? Que relações, sujeitos, moralidades e sensibilidades sociais estão construindo e sendo construídos na prática destas políticas? Como estas novas realidades e atores sociais atuam na construção social das políticas públicas, das relações de trabalho e de mercado, e da própria cidadania no Brasil?*

*

*

*

Tendo, nesta breve introdução, informado as questões que norteiam minhas análises e situado a minha pesquisa no contexto do trabalho de campo, organizo a seguir a escrita desta tese em seis capítulos: um capítulo inicial, sobre minhas inspirações teórico-epistemológicas e minha trajetória metodológica, e cinco capítulos que buscam dar conta do que está em jogo na prática da política de cotas os quais são informados por um diálogo com a literatura pertinente aos debates específicos a cada tema discutido.

No primeiro capítulo, apresento a construção do objeto de pesquisa, contextualizando-o nos debates antropológicos sobre cidadania e políticas públicas. Trago também minhas inspirações analíticas e os caminhos teórico-metodológicos percorridos no mapeamento do universo de pesquisa e no meu fazer etnográfico. O segundo capítulo apresenta uma etnografia da experiência de inclusão de Tomás – meu principal interlocutor – através da política de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Esta narrativa tem como foco de análise os processos de subjetivação e a construção de subjetividade de Tomás ao longo da sua trajetória, assim como a sua capacidade de agência neste processo de inclusão. No entanto, como uma “história boa para pensar”, ela não se restringe a um dos aspectos desta política. Ela nos dá pistas sobre os elementos que constituem as práticas e os sistemas de pensamento que compõem as políticas de cotas que me proponho a analisar.

A história de Tomás estar situada no início da tese tem como objetivo deixar claro que este não é um “caso ilustrativo” dos processos de inclusão, mas sim um ponto de partida para pensarmos estas políticas. De certa forma, a etnografia de Tomás condensa o conteúdo desta tese. É a partir dela que introduzo os diversos aspectos que dão corpo à compreensão da política de cotas aqui analisada, tais como: a obtenção de um “laudo diagnóstico válido” para ter acesso às cotas (terceiro capítulo); os cursos de capacitação para o trabalho – etapa inicial do projeto de implementação da política (quarto capítulo), a inclusão das pessoas com deficiência no cotidiano empresarial (quinto capítulo) e as ações do estado e do mercado na construção de um desenvolvimento inclusivo (sexto capítulo).

Mais detalhadamente, no **terceiro capítulo** reflito sobre as especificidades do diagnóstico de autismo, a importância dos laudos médicos para a obtenção de direitos das pessoas com deficiência e o papel dos especialistas (e dos diagnósticos) na prática da política de cotas e no processo de subjetivação das pessoas com autismo. No **quarto**, trago algumas reflexões sobre os cursos de capacitação para o trabalho que compõem os processos de inclusão pelo aprendizado de pessoas com deficiência nas organizações empresariais, atentando para as racionalidades e moralidades que permeiam a construção de um “bom trabalhador”. No **quinto** capítulo, busco refletir sobre os efeitos da lei de cotas nas formas de “gestão da diversidade” no cotidiano das empresas, problematizando, principalmente, os procedimentos administrativos de “trabalho apoiado” e as relações de cuidado que se fazem necessárias na construção da cidadania destas pessoas. No **sexto capítulo**, finalizo minhas análises com uma reflexão sobre as relações entre o estado e o mercado nos processos e os modos de gestão das políticas de inclusão social no mundo do trabalho. Procuro aqui lançar luz sobre as discursividades que informam as concepções de “cidadania”, “gestão da diversidade” e “deficiência”, as quais produzem este fenômeno e são produzidas na imbricação das esferas do político e do econômico.

CAPÍTULO I – INSPIRAÇÕES ANALÍTICAS E REFLEXÕES METODOLÓGICAS

A introdução desta tese já apontou algumas das leituras que guiaram minhas análises sobre as políticas afirmativas e o mundo do trabalho ao longo da pesquisa. A seguir, retomo algumas destas referências e apresento brevemente os principais autores e as categorias analíticas que, somados a essa contextualização do meu objeto, nortearam o meu olhar, as minhas questões de pesquisa e o meu posicionamento ético e pragmático ao longo desta trajetória de pesquisa. Um diálogo mais aprofundado com a literatura pertinente a cada elemento constitutivo do meu objeto de pesquisa e às diversas questões que contribuem para a construção de meus argumentos etnográficos e teóricos será trazido para o diálogo e problematizado, oportunamente, ao longo de cada capítulo desta tese.

Início, então, com uma apresentação dos autores com os quais compartilho uma postura teórica e epistemológica no estudo antropológico da *cidadania*, das *políticas públicas*, das *experiências de subjetivação* e da *subjetividade*, da *deficiência* e do *cuidado*.

1.1. Inspirações analíticas

1.1.1. *Cidadania e políticas públicas*

Inspirada por antropólogos que estão pensando *a partir* de uma analítica do poder de Foucault, interpreto as políticas públicas como *tecnologias de governo*: “estratégias, programas, códigos e práticas desdobrados do conceito

de cultura, voltados para semear nos sujeitos-cidadãos, nos mais diversos campos, valores específicos (autoestima, liberdade, individualismo, flexibilidade ou capacidade de cálculo)” (Ong, 2003, p.6). Centro meus esforços analíticos, como sugerido por Cris Shore (2010) e Aihwa Ong (2003), na compreensão das suas *formas*, das *relações* que produzem, dos *sistemas de pensamento* em que estão imersas e dos seus *efeitos* na vida cotidiana e na construção de subjetividades das pessoas.

Segundo Aihwa Ong (2003, p.2), em décadas recentes, houve uma mudança de foco nas abordagens da cidadania, a qual parte de um conjunto de direitos legais para a ideia de um processo de construção de “pertencimento a um grupo que inclui uma variedade de cidadãos e não cidadãos”. Em sua perspectiva, a cidadania deve ser vista como “um processo sociocultural de subjetivação” (Ong, 2003, p. XVII) a partir da produção mediada de valores, o qual envolve dois processos entrelaçados de sujeição: “o de sujeitar-se a outro através de controle e dependência e o de ligar-se à própria identidade por conscientização ou autoconhecimento”. Neste sentido, a autora sugere estudar a cidadania “em termos dos efeitos de múltiplas racionalidades (biopolítica, de classe, étnico-racial, de gênero) que, direta ou indiretamente, prescrevem técnicas de viver para sujeitos independentes que aprendem a se autogovernar” (id, p.15).

Rabinow e Rose (2006, p.29) alertam que para que possamos pensar a sociedade contemporânea a partir do conceito de biopoder foucautiano, este deve passar por uma releitura, a qual inclui nesta categoria analítica, no mínimo, os seguintes elementos: “um ou mais discursos de verdade sobre o caráter “vital” dos seres humanos e um conjunto de autoridades consideradas competentes para falar estas verdades; as estratégias de intervenção sobre a existência coletiva em nome da vida e da morte (...) de coletividades biossociais emergentes (...); e os modos de subjetivação através dos quais os indivíduos são levados a atuar sobre si próprios, sob certas formas de autoridade, em relação a discursos de verdade, por meio de práticas do *self*, em nome de sua própria vida (...)”.

A perspectiva de análise de Aihwa Ong e Cris Shore me interessam por incluírem a presença de sujeitos atuantes, com suas estratégias cotidianas de reação e sobrevivência à biopolitização na constituição de suas próprias

subjetividades e na conformação dos contornos dos saberes-poderes que informam os significados e sentidos de “ser cidadão”. Amplia, assim, a percepção da forma como a regulação da vida é exercida nestes espaços de ‘cidadanização’ (Ong, 2003).

Estudar o governo de uma população é, então, também compreender “como os sujeitos resistem aos esquemas de controle, ou como suas táticas e saídas são culturalmente criativas, e frequentemente surpreendentes” (Ong, 2003, p.17). Com estes autores, sugiro pensar as ações de implementação das políticas públicas como espaços privilegiados de “cidadanização”, onde podem ser identificados os domínios nos quais formas culturais pré-existentes (gênero, raça, deficiência) são problematizadas e se tornam absorvidas ou rechaçadas pelas tecnologias sociais de governo definidoras do sujeito moderno.

Cris Shore (2010) menciona que o que a Antropologia se pergunta sobre as políticas públicas é: Como elas funcionam, como se dão suas *dinâmicas* e quais seus *efeitos* (a categorização de pessoas e a criação de novas formas de subjetividade, por exemplo) no cotidiano das pessoas. Segundo o autor, “compreender o que são as políticas em toda sua complexidade e ambiguidade, a quem servem, e como se relacionam com outros aspectos do sistema social, são talvez os primeiros passos a dar para uma aproximação crítica das ciências sociais sobre a análise das políticas.” (Shore, 2010, p.46).

A abordagem das políticas públicas que proponho as concebe como “uma atividade sociocultural (regida por leis) imersa nos processos culturais cotidianos, nos ‘mundos de sentidos’, nos protocolos linguísticos e nas práticas culturais que criam e sustentam o mundo” (Shore, 2010, p.24). Segundo Shore, as políticas públicas refletem as maneiras de pensar sobre a vida e atuar nela. Contém modelos implícitos – e algumas vezes explícitos – de uma sociedade e de visões de mundo de como os indivíduos devem relacionar-se com a sociedade e uns com os outros, ou seja, de como os indivíduos são levados a “governarem-se a si mesmos”. Assim como Ong, a abordagem de Cris Shore percebe que as políticas públicas funcionam como “símbolos, estatutos de legitimidade, tecnologias políticas, formas de governamentalidade e instrumentos de poder que

frequentemente ocultam os seus mecanismos de funcionamento” (Shore, 2010, p.22).

Nesta linha, Fassin (2005) complementa a minha abordagem, ao direcionar seu foco de análise para os argumentos morais que fundam as decisões políticas cotidianas com relação aos grupos que são alvo das políticas públicas e seus efeitos nas maneiras através das quais estes grupos apresentam suas reivindicações de existir socialmente. Para Fassin, (2009, p.57) “o que as políticas fazem para a vida – e as vidas – não é apenas uma questão de discursos, estratégias e táticas. É também uma questão de modos concretos pelos quais princípios em nome da moral, implicam-se em desigualdades e subreconhecimentos.”

Proponho pensar a inclusão social das pessoas com deficiência através das políticas de cotas a partir do que Fassin (2005, p.204) denomina, em diálogo com o conceito de biopoder de Foucault, de *biolegitimidade* – ou o “poder da vida”, categoria que cunha para mostrar uma “economia moral” da ilegitimidade na qual os dominados chegam a utilizar seus corpos como fonte de direitos. Neste sentido, as políticas analisadas por Fassin seriam “políticas da vida”: aquelas que, legitimamente, decidem as vidas a serem salvas e vidas a serem arriscadas (Fassin, 2007), ou, mais especificamente, no caso do meu objeto de pesquisa, pessoas com deficiências mais ou menos biolegítimas na reivindicação de um espaço no mundo do trabalho que se constitui, como aponta Aihwa Ong, em um processo de hierarquização de mais ou menos cidadãos.

Estudos antropológicos sobre a cidadania têm se debruçado sobre a compreensão de como os ‘direitos’ são institucionalizados e se tornam práticas efetivas no trabalho cotidiano de órgãos e agentes institucionais (Biehl, 2009; 2013; Schuch, 2009; 2010). Segundo Miranda, Oliveira e Paes (2007), apesar de pouco frequentes, estas pesquisas têm contribuído não só para a compreensão das funções e das dinâmicas das políticas, mas também para o entendimento de seus efeitos e das diversas formas de resistência aos processos de transformação que elas propõem (Shore, 2010; Ong, 2003).

A inserção da Antropologia na problemática dos direitos humanos e sociais traz à tona uma perspectiva pragmática e microscópica que, ao compreender como a cidadania é traduzida nas práticas cotidianas das políticas

públicas – e suas consequências particulares –, problematiza as particularidades locais e evidencia conflitos e problemas de diversidade e multiplicidade presentes em contextos particulares, enriquecendo o debate teórico-prático contemporâneo sobre a construção da cidadania e as políticas públicas (Fonseca e Cardarello, 1999).

1.1.2. *Processos e experiências de subjetivação e subjetividade*

Ao buscar entender mais intimamente as realidades locais resultantes de formas particulares de governo das pessoas, atendo ao chamado de João Biehl (2005; 2008; com Petryna, 2013) para dar *privilégio às pessoas* e às suas experiências e subjetividades *individuais* em nossas etnografias. Com Biehl, Good e Kleinman (2007, p.5) pretendo ir além do estudo sobre as tecnologias e as formas de subjetivação, e falar sobre *subjetividade*, tratando-a como “uma realidade empírica e uma categoria analítica”.

Vendo o sujeito e a subjetividade não como formas originais, mas como entidades formadas e transformadas dinamicamente em suas relações e experiências cotidianas, procuro estar atenta, como indicam os autores (op.cit., p.3) “às diferenças historicamente situadas de sensibilidade social, ao que significa sentir e entender alguém como humano, às diferenças transculturais de cognição, afecção e ação e às particularidades de cada indivíduo”.

Ao buscar “povoar a minha etnografia”, compartilho desta agenda etnográfica. Ao longo do meu trabalho de campo, procurei perceber não apenas as lógicas e sistemas de pensamento que informam as ações cotidianas das pessoas com quem convivi, mas as suas relações de afeto e as subjetividades que se conformam ao longo das experiências dos sujeitos, deixando-me afetar por suas dores, alegrias, projetos e conquistas. Centrando meu olhar nas *experiências*, entendidas por Foucault (2007, p.10) como “as correlações, numa cultura, entre campos de saber, tipos de normatividade e formas de subjetividade”, ou, mais cotidianamente, como “aquilo que media e transforma a relação entre contexto e pessoa” (Kleinman, 1995), busco captar “a dinâmica e a não resolvida

tensão entre os processos corporais, do *self* e sociais/políticos” (Biehl, Good e Kleinman, 2007, p.15) presentes no cotidiano das pessoas.

1.1.3. Deficiência e cuidado

Especificamente no campo dos *Disability Studies*, os teóricos do Modelo Social da Deficiência (Shakespeare, 2014; Diniz, 2012) aguçaram meu olhar para a percepção das barreiras encontradas na sociedade que limitam ou impedem a inclusão de fato das pessoas com deficiência. Para estes teóricos, ao eliminarmos as barreiras, encontraríamos uma sociedade mais inclusiva, e as pessoas com deficiência teriam independência e autonomia para viverem suas vidas com dignidade. No entanto, foi exatamente no debate sobre as possibilidades desta “autonomia” que, nos estudos feministas, conhecidos como a ‘segunda geração’ deste Modelo (Diniz, 2012), encontrei eco para as minhas reflexões nesta pesquisa. Tais teóricas chamaram a atenção para o fato de que nem sempre eliminar as barreiras acarretaria em uma vida autônoma, sem impedimentos. Nem todos os corpos e mentes alcançariam a chamada “autonomia”, pois sempre dependeriam de algo ou de alguém para viver (Kittay, 1999). Neste sentido, ver a dependência como um aspecto comum da vida humana, social e historicamente construído, direcionou meu olhar também para a percepção das experiências da deficiência e das relações de cuidado.

No debate sobre o autismo, esta perspectiva demonstrou-se fundamental no sentido de que as *relações de cuidado* (Mol, 2008) estão estreitamente ligadas aos relacionamentos pessoais e interações sociais – foco da problematização deste diagnóstico e da inclusão das pessoas com esta condição no mercado de trabalho (Hollin, 2014; Grinker, 2010).

1.1.4. Postura política e epistemológica

Minha postura ao longo da etnografia foi de exercício constante de construção de uma ‘critical friendship’ (Rose, s/d), o que implicou levar a sério os conhecimentos de meus interlocutores, procurando entendê-los a partir de seus pontos de vista e em toda sua complexidade, ao mesmo tempo em que procurava não abrir mão de uma postura crítica frente à realidade.

Esta postura, no entanto, vai além da relação dialógica com os interlocutores diretos da pesquisa. Propus-me a realizar o que Didier Fassin (2009; 2013) denomina *etnografia pública*: o fazer antropológico que tem como princípio “trazer a vários públicos – além dos circuitos acadêmicos – as conclusões de uma etnografia analisada à luz do pensamento crítico, de modo que estes resultados possam ser apreendidos, apropriados, debatidos, contestados e utilizados”. (Fassin, 2013, p.628). Espero assim, como sugere Fassin (2013), “politizar a antropologia” e atender à dupla exigência de uma etnografia: “de *compreensão* – desafio de estudar uma experiência e de relacioná-la com cenários amplos de debate – e de *verificação*, no sentido de responsabilidade pela enunciação pública de verdades que, embora parciais, não são menos empírica e teoricamente fundamentadas.”

Estas leituras inspiraram meu fazer antropológico e contribuíram para a definição do meu objeto de pesquisa, cuja trajetória de construção empírico-analítica descrevo a seguir.

1.2. A construção do objeto

Minha proposta inicial de pesquisa surgiu de diálogos com administradores de empresas em meu cotidiano de trabalho como professora de antropologia para cursos de ciências econômicas e administrativas. Uma de

minhas vias de interlocução com os alunos e colegas daquelas áreas se dava em torno das possíveis formas de “gestão da diversidade”. Esta ‘categoria nativa’, como comentei na introdução deste texto, pode ser entendida como um conjunto de práticas e discursos de como lidar com questões colocadas por reivindicações de inclusão de grupos minoritários nas empresas (Fleury, 2000).

Durante o primeiro ano da pesquisa, a partir de um breve levantamento bibliográfico e de uma busca na internet por leis, políticas e projetos de inclusão social da diversidade nas organizações, percebi que os estudos sobre a chamada ‘gestão da diversidade’ apontavam para o fato de que, no Brasil, esta temática tem adquirido crescente visibilidade, tanto nas pesquisas acadêmicas quanto nas práticas de gestão em empresas brasileiras (Barbosa, 2009; Fleury, 2000). Dentre estas práticas de gestão, encontrei vídeos sobre selos⁹ de premiações empresariais, os prêmios Top Cidadania e Top Ser Humano, campanhas de incentivo à diversidade no trabalho, do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul (MPT-RS), e alguns programas do governo federal de incentivo à igualdade (principalmente de gênero e raça) nas organizações.

Esta primeira incursão em campo apontava para a hipótese da existência de ações de inclusão social da diversidade cultural no mercado de trabalho no Brasil. As campanhas do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul (MPT-RS), por exemplo, incentivavam a inclusão de uma “diversidade” que representaria grupos minoritários a partir de sinais diacríticos de diferenças de gênero, orientação sexual, raça e etnia, mas também incluía nas imagens pessoas com HIV+, com deficiências físicas ou mentais, de baixa estatura, de religiões diversas, etc. Um exemplo é a campanha do MPT-RS em parceria com a empresa Puras do Brasil, ilustrada a seguir¹⁰, que chamava as empresas, através de *outdoors* e *busdoors* espalhados pela cidade, a contratarem pessoas que sofrem experiências de exclusão e/ou pertencem às minorias sociais.

⁹ Material disponível nos anexos 1 e 2.

¹⁰ Retomarei a análise do texto das campanhas no capítulo V: “A gestão da diversidade e a lógica do cuidado”.



Figura 1: Campanhas do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul - Puras

Estas campanhas e programas governamentais levaram-me a elaborar questões sobre *como* o reconhecimento e a inclusão da ‘diversidade’ estavam presentes no mundo do trabalho. Será que as importantes conquistas de direitos de cidadania de grupos historicamente injustiçados de um ponto de vista cultural ou simbólico alcançavam o mercado de trabalho brasileiro? As ações do Ministério Público do Trabalho, nomeadas de “ações de discriminação positiva” por um procurador, em uma entrevista concedida em 2012 durante a etapa exploratória da pesquisa, apontavam para a possibilidade de pensar estes modelos de justiça aplicados ao mercado de trabalho a partir das relações entre o Estado, as empresas privadas e os grupos minoritários.

Neste momento, ainda em fase de construção do objeto de pesquisa e explorando um campo bastante amplo, vislumbrava as reflexões de Stuart Hall (2003) sobre o ‘multiculturalismo empresarial’ como uma interpretação interessante, mas não suficiente para dar conta de minhas curiosidades de pesquisa. A partir de conversas com gestores e administradores de empresas, parecia-me bastante evidente o fato de que as empresas brasileiras estariam adotando um tipo de estratégia que conjugaria os multiculturalismos nomeados

por Hall de ‘comercial’ e ‘corporativo’. Comercial porque pareciam concordar com o reconhecimento público das diferenças, mas negar a necessidade de redistribuição de poder ou recursos (são contra as políticas de cotas, por exemplo); e corporativo porque buscavam ‘administrar’ as diferenças, mas tendo o centro como interesse.

A visão de gestão empresarial brasileira, como mostra Barbosa (2009), é bastante marcada pela ideologia liberal ocidental, cujos preceitos de “cidadania universal” e “neutralidade cultural”, evidenciados por Stuart Hall (2003, p.77), acabam por contrapor-se a um multiculturalismo crítico (Hall, id. p.53). Neste sentido, suas técnicas de gestão dificultam a inclusão da diversidade cultural em seu quadro de funcionários, por acreditarem que, para que uma empresa se mantenha no mercado, é necessário ter uma ‘cultura organizacional forte’¹¹; e isso, para os administradores, significa ter homogeneidade cultural e boas ferramentas meritocráticas (Barbosa, 2002; 1999). As campanhas que mencionei buscam ‘vender a inclusão da diversidade’ argumentando nesta chave interpretativa e dão pistas sobre os deslocamentos semânticos da categoria ‘diversidade’ no meio empresarial.

No entanto, ao longo do primeiro ano da pesquisa, percebi que a amplitude da categoria “diversidade”, presente nos materiais disponíveis na internet¹², não estava presente no meu campo. Mais do que isso. Quando perguntava para administradores de empresas e gestores de pessoas/recursos humanos sobre como a ‘questão da diversidade’ era tratada ou estava sendo contemplada no cotidiano das empresas, as respostas que eu recebia mostravam-me que a própria noção de ‘diversidade’ era ou desconhecida, ou, no mínimo, interpretada de forma reducionista no meio empresarial.

¹¹ A maioria da literatura da Administração de Empresas sobre cultura organizacional tipifica ‘culturas’ como mais ou menos ‘fortes’. As ‘culturas fortes’ seriam aquelas que conseguem criar uma ‘identidade compartilhada’ entre os funcionários da empresa, o que, na ideologia administrativa, torna-se possível apenas a partir de uma homogeneidade cultural. Para Gerônimo Mendes, colunista do site ‘administradores.com’, as empresas “possuem personalidade própria e podem ser rígidas ou flexíveis, apoiadoras ou hostis, inovadoras ou conservadoras, de cultura fraca ou cultura forte.” (Mendes, 2014).

¹² Para uma primeira reflexão sobre a polissemia da categoria “diversidade” no material publicitário do MPT-RS e de divulgação dos selos e certificações, ver meu artigo publicado nos anais da Reunião de Antropologia do Mercosul, 2013, o qual foi desenvolvido no capítulo VI desta tese.

Uma consultora de empresas e professora universitária em cursos de Administração de Empresas, respondeu da seguinte maneira quando lhe enviei uma mensagem pela rede social Facebook perguntando se tinha a indicação de alguma empresa para realização de meu trabalho de campo sobre “inclusão da diversidade” nas organizações:

Eu – “Oi, Roberta, tudo bem? Será que tu, ou conhecidos teus, têm contato com empresários aqui do RS que poderiam me conceder entrevistas? Explico: Estou precisando de contatos para conseguir compor meu campo de pesquisa (algumas entrevistas, ou, melhor ainda, observações participantes) para minha tese de doutorado (Sobre **Gestão da Diversidade**). Algumas empresas têm sido indicadas como “boas práticas” na questão da **inclusão da diversidade (meu foco)** e seria importante eu conseguir um bom contato com os gestores de RH (ou departamentos de gestão de pessoas). Abração e obrigada!”

Roberta – “Oi, querida! Diversidade em algum aspecto em particular ou no geral? Digo por que a ‘empresa X’, p.ex., trabalha bem com **gênero, raça e opção sexual**, mas não sabe trabalhar com **deficiências**. Tem uma empresa que eu assessoro que pode nos dar mais infos. É uma consultoria de RH especializada em pessoas com deficiência. E tem a Empresa Y que tb é consultoria de RH que pode saber melhor quais as empresas boas de entrevistar. Posso te apresentar a eles, que achas?” (Conversa via rede social Facebook em 08/10/2013. Os grifos não faziam parte da mensagem, são marcadores deste texto).

A fala de Roberta incluía na categoria “diversidade” tanto as diferenças culturais clássicas estudadas pela Antropologia (gênero, etnia), como também a ‘deficiência’ como um marcador social da *diversidade cultural*. Mas a compreensão mais ampla que Roberta atribuiu à categoria - provavelmente informada pela sua prática profissional em uma empresa que lida diariamente com situações de resolução de conflitos entre comunidades indígenas, Estado e empresas concessionárias de rodovias - foi uma exceção. Mesmo quando meus interlocutores perguntavam “o que eu queria dizer com ‘diversidade’”, quando eu explicava que estava interessada em pesquisar ações empresariais que contemplariam, por exemplo, mulheres em cargos de chefia ou iniciativas de

equiparação de negros e brancos nos quadros empresariais, a resposta quase sempre era a mesma: “Ah, tá... Isso não. Não temos isso aqui na empresa”.

Neste percurso, percebi que, na maioria das vezes, a tradução para “diversidade” nas empresas significava “pessoas com deficiência”, ou no jargão empresarial: as “PCDs”¹³. O retorno que tive de uma ex-colega de trabalho em uma instituição privada de ensino superior de Porto Alegre, professora de Gestão de Pessoas, é ilustrativa deste deslocamento de sentido:

Eu – “Oi, Carina, tudo bem? Entro em contato por conta de minha pesquisa de doutorado... Será que tu, ou conhecidos teus, têm contato com gestores de pessoas (ou de RH) aqui em POA, ou empresas de RH para eu poder entrevistar? Algumas empresas têm sido indicadas como “boas práticas” **na questão da gestão da diversidade** (meu foco) e seria importante eu conseguir um bom contato para conseguir ter minha “entrada em campo”. (...) Abração e obrigada! Valéria”.

Carina – “Oi! Uma que tem boa prática, de certa forma, é a empresa X. Investem nas pessoas e dão oportunidades (o Jairo¹⁴ é o maior exemplo disso!). Mas sinto-me mais confortável de indicar para conversares com a Fulana da empresa Y. **Essa é uma Consultoria de Inclusão de PCDs:** [site]. Certamente elas devem ter ótimas indicações para ti!!! Bjs”. (Conversa via rede social Facebook, em 10 de outubro de 2013).

A tradução de “gestão (ou inclusão) da diversidade” como “inclusão de pessoas com deficiência” era quase que imediata e demonstrava-se uma das respostas mais frequentes às minhas investidas. Como me disse diretamente um empresário, membro de vários conselhos nacionais e internacionais de administração de empresas: “Aqui no Brasil essa questão não está posta. A inclusão das diferenças nas empresas significa cumprir as cotas de PCDs”.

Ao longo do meu primeiro ano de pesquisa, busquei autorização, através de diversos contatos, para realizar minha etnografia no cotidiano laboral

¹³ A sigla “PCD” é um termo êmico recorrente para referência a “Pessoas Com Deficiência” que são contratadas nas cotas da lei 8213/91 no meio empresarial.

¹⁴ A Carina referia-se a um funcionário da instituição onde ambas trabalhávamos que tem dificuldades de fala e locomoção.

de organizações empresariais em Porto Alegre. Obtive tantas negativas quanto o número de e-mails que enviei, o que inviabilizou inicialmente minha ideia de realizar a pesquisa tendo como foco as práticas de gestão de empresas privadas.

Como ficava cada vez mais evidente que, no meio empresarial local, a 'inclusão social da diversidade' era um fenômeno intimamente ligado aos efeitos da formulação e implementação da Lei de Cotas, dirigi, então, meu trabalho de campo para os dispositivos jurídicos de inclusão social no mundo do trabalho. Nesta busca, percebi que, na esfera jurídica de elaboração e implementação de leis específicas para combate à discriminação no mercado de trabalho, esta realidade não era diferente. Apesar de existir a Lei dos Crimes de Preconceito (Lei nº. 7.716/89) e de haver por parte do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul (MPT-RS) ações de incentivo ao combate ao racismo, como as campanhas direcionadas especificamente para esta questão, não existem ferramentas efetivas de garantia de equidade e justiça social na busca por este direito. Segundo um procurador do trabalho que acompanha os processos em Porto Alegre, por exemplo, "é muito difícil tu enquadrar uma empresa nesta lei. É genérica e também muito subjetiva. O que é 'discriminar'? Como provar que uma pessoa não foi contratada porque é negra ou indígena ou mulher? Não tem como!".

Esta fragilidade da lei 7.716/89 e a ausência de políticas afirmativas que dessem conta desta questão reforçou a hipótese do caráter legalista das práticas de 'gestão da diversidade' nas organizações, enfatizado pelos meus interlocutores. Este dado, somado às negativas com relação a minha entrada em campo em empresas na cidade, levaram-me a iniciar a pesquisa apresentada aqui procurando entender como a Lei de Cotas 8.213/91 estava sendo posta em prática e que atores participavam de sua implementação.

1.3. Seguindo as redes, fluxos e caminhos da Lei de Cotas

Tendo, então, como foco de pesquisa os processos de inclusão no mercado de trabalho impulsionados pela lei 8.213/91 de cotas para pessoas com

deficiência, iniciei uma nova etapa do meu trabalho de campo. Ao longo do segundo ano de pesquisa, desenhei os circuitos percorridos por pessoas, documentos e ideias envolvidos na operacionalização e fiscalização desta política e acompanhei a atuação cotidiana de alguns atores que fazem parte de sua efetivação.

Minha estratégia de entrada em campo foi inicialmente guiada pelas ponderações de Cris Shore (2010) sobre a necessidade de mapearmos a “comunidade das políticas públicas” e entendermos *na prática* os seus circuitos. Inspirada pelas críticas deste autor a respeito do caráter idealmente linear e fixo dos organogramas das políticas, perguntei-me: Que caminhos estavam sendo percorridos para sua efetivação? Que desvios e resistências encontramos neste percurso? E que discursividades e racionalidades perpassam estes circuitos e espaços de efetivação das políticas?

Ao longo do final do segundo ano de pesquisa fui percorrendo e desenhando os fluxos de pessoas e documentos que participavam da efetivação da lei de cotas, identificando como e por onde transitavam os atores, que documentos estavam circulando e como e por quem estavam sendo elaborados. Fui, então, seguindo as burocracias, os caminhos da lei, dos atores e dos projetos que visavam a sua implementação. Fiquei atenta também aos desvios que as pessoas trilhavam para burlar circuitos pré-estabelecidos pela política. Fui lendo e escutando as narrativas e observando as ações das pessoas não a partir de um produto final para reconstituir seu processo, mas “seguindo seu futuro, seu devir”, como sugere Ingold (2012, p.26).

O material aqui apresentado, resultado destes percursos, demonstra que os circuitos de elaboração e efetivação destas políticas no Rio Grande do Sul movem uma ampla gama de atores e ações governamentais e não governamentais envolvidos especialmente em dois projetos de implementação da lei de cotas 8.213/91: o *Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem de Pessoas com Deficiência no Rio Grande do Sul*, coordenado pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado (SRTE/RS)¹⁵ e o *Projeto Promocional Autismo e Mercado de Trabalho*, de iniciativa do Ministério Público do Trabalho da

¹⁵ Sobre o histórico deste projeto, ver Costa, 2013.

4ª Região (MPT-RS)¹⁶ – ambos inseridos no Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência-Viver Sem Limite¹⁷, do Governo Federal.

Na prática cotidiana de efetivação destes projetos de inclusão, identifiquei elementos importantes cujas práticas, articulações e trânsitos incluí nas minhas análises: a) a legislação referente ao direito ao trabalho das pessoas com deficiência; b) as ações de instituições internacionais em prol de um desenvolvimento inclusivo (ONU, OIT, OMS); c) práticas governamentais de promoção, incentivo e fiscalização da inclusão de pessoas com deficiência nas organizações empresariais, d) as práticas empresariais de gestão para inclusão desta população nas organizações; e) as ações de redes de instituições e profissionais (tanto atuando em ONGs quanto em empresas privadas) especializados no diagnóstico, recrutamento, capacitação e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e, principalmente, f) as experiências das pessoas com deficiência (e de suas famílias) que através destes projetos inseriram-se no mundo do trabalho.

O diagrama a seguir procura ilustrar este mapeamento, cujos elementos compõem o universo de minha pesquisa. Em **verde** apresento os circuitos percorridos para efetivação da Lei de Cotas 8.213/91 e em **vermelho** e **azul**, as redes de atores que participam, respectivamente, do *Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem de Pessoas com Deficiência* e o *Projeto Promocional Autismo e Mercado de Trabalho*:

¹⁶ Para maiores informações sobre o projeto - PROMO 000828.2012.04.000-9, ver a notícia do dia 29/04/2014, no site do MPT-RS: http://www.prt4.mpt.gov.br/pastas/noticias/2014-04/2904_autismo.html.

¹⁷ Para informações sobre o Plano Viver Sem Limite, ver: http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_0.pdf

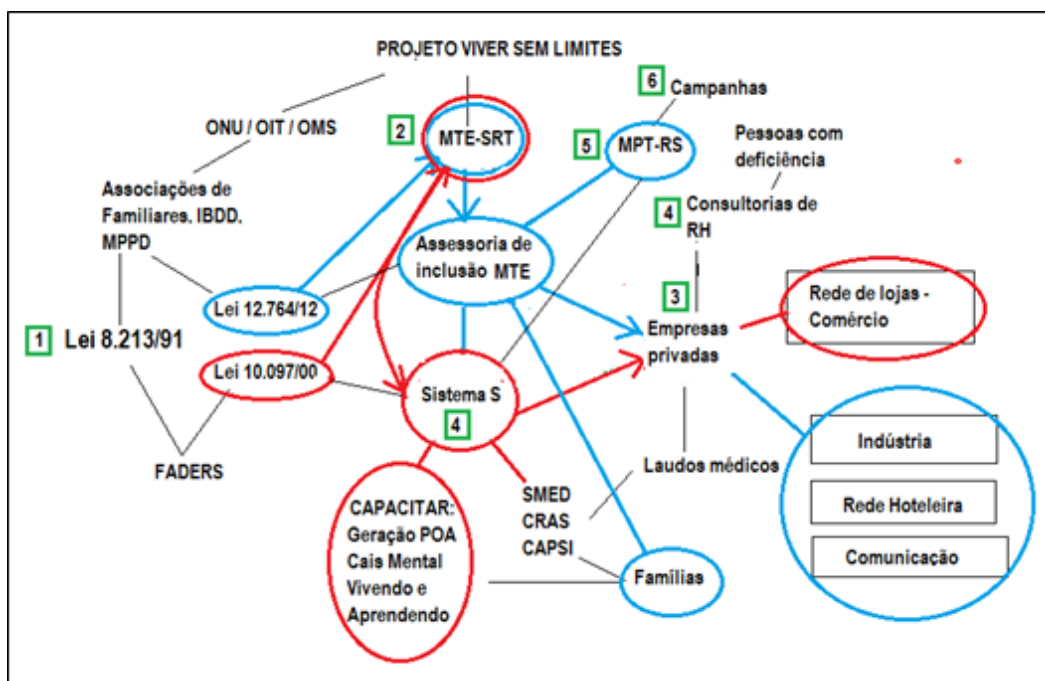


Figura 2: Projetos e dinâmicas da Lei de Cotas

Como procurarei demonstrar ao longo desta tese, meu material de campo é rico para a complexificação e até para desconstrução deste primeiro mapeamento (principalmente se percebermos estes circuitos a partir da experiências das pessoas e não dos caminhos da lei) , mas, neste momento, ele foi útil para que eu pudesse ilustrar os atores e suas conexões nos circuitos da política.

Com o fim de efetivar a lei 8.213/91 de cotas para pessoas com deficiência nas organizações empresariais [1], inicia-se na última década um trabalho de fiscalização mais efetivo sob responsabilidade da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Sul (SRTE-RS) para cobrança das exigências legais [2]. Este órgão realiza visitas *in loco* para constatação do cumprimento das cotas por parte das empresas [3]. Caso seja evidenciado o não cumprimento da lei, as empresas são notificadas a se adequarem buscando recursos humanos para o preenchimento destas vagas em seu quadro funcional. Os dois contatos marcados com o número [4] na imagem mostram algumas das formas como este recrutamento e seleção de pessoas está acontecendo em Porto Alegre: a busca por empresas de consultoria especializadas em inclusão e/ou a

contratação de aprendizes com deficiência a serem capacitados pelo Sistema Nacional de Aprendizagem, o “Sistema S”¹⁸.

Caso a empresa venha a não cumprir os acordos realizados com a Superintendência Regional do Trabalho e não preencher as cotas, em nova fiscalização, a SRTE, além de multá-la, deve denunciá-la ao Ministério Público do Trabalho (MPT-RS) [5]. A atuação extrajudicial do MPT poderá dar origem a um *Termo de Ajustamento de Conduta* (TAC), cujo acordo com a empresa compromissária pode prever, por exemplo, o financiamento de ações de incentivo à inclusão da diversidade nas empresas, dentre elas as campanhas [6], disponíveis no site do MPT-RS da 4ª região as quais mencionei anteriormente. No entanto, segundo o Procurador do Trabalho responsável pelas ações nesta área, hoje “a atuação do órgão apresenta um caráter mais pedagógico. Se as empresas alegam que não há pessoas com deficiência capacitadas para as cotas, elas devem então investir em aprendizado para o trabalho, através do Sistema S, que tem essa função”. No caso de descumprimento dos termos ajustados ou da não aceitação por parte da empresa da transação proposta, o MPT é legitimado a promover, em juízo, o cumprimento da Lei, por meio da *Ação Civil Pública* ou da execução do TAC descumprido.

Foi ao percorrer estes circuitos, transitando pelos espaços por onde estes atores circulam, que, ao longo do meu trabalho de campo, realizei 33 entrevistas gravadas¹⁹ com agentes estatais e governamentais, gestores e funcionários (das duas empresas onde realizei observações), médicos, educadores e psicólogos que trabalham com inclusão no mercado de trabalho. Dentre estes profissionais, tive mais contato com Clara, psicopedagoga especialista em autismo, cujo cotidiano de trabalho de consultoria de inclusão em empresas privadas tive a oportunidade de conhecer e acompanhar por um ano. Frequentei também duas de suas palestras sobre autismo e a acompanhei em outros eventos sobre as políticas de inclusão. Assisti a palestras oferecidas pelo

¹⁸ O ‘Sistema S’, ou Sistema Nacional de Aprendizagem, é um órgão responsável pelo aprendizado para o trabalho, composto por instituições ligadas ao Ministério da Educação e Cultura (MEC) e gerado com verbas públicas e privadas provenientes da Lei do Aprendiz 10.097/00.

¹⁹ Todas as entrevistas e observações foram realizadas mediante a permissão escrita dos interlocutores. Os Termos de Consentimento Livre Esclarecido, assim como uma tabela com maiores informações sobre o trabalho de campo, encontram-se nos apêndices.

Instituto Autismo e Vida e participei de três encontros acadêmicos sobre autismo (*Curso Interdisciplinar de Autismo do HCPA*²⁰, *ConAutismo* e *Autismo*²¹: *Atualizações*, do CEAPIA²²).

Como parte de minha etnografia da prática cotidiana da política, detive-me, particularmente e com maior inserção em campo, em alguns espaços privilegiados de implementação da lei de cotas a partir dos dois projetos mencionados, quando conheci em maior profundidade dois jovens diagnosticados com autismo²³. Através do *Projeto Autismo e Mercado de Trabalho*, no qual Clara trabalha como assessora, conheci o caso de 'inclusão direta' de Ricardo. Com ele realizei duas entrevistas e convivi por quatro meses, duas vezes por semana, em seu cotidiano laboral, uma empresa multinacional com sede em Porto Alegre. Nesta oportunidade, realizei entrevistas com quatro de seus colegas de trabalho mais próximos e a gestora do setor que trabalhava. Das inclusões realizadas através do *Projeto Piloto de Aprendizagem*, assisti, por seis meses, na frequência de uma vez por semana, às aulas do curso de capacitação para o trabalho oferecido por uma das instituições de ensino parceiras do projeto e observei, também por seis meses, a rotina de atividade prática profissional de Tomás, um dos aprendizes do curso, em uma empresa de comércio e serviços em Porto Alegre. Ao longo deste período, entrevistei seis colegas de trabalho de Tomás, seu 'gestor direto' e o diretor geral do setor em que trabalhava da empresa. Estive em contato com Tomás também em outros espaços que não o de trabalho. Visitei-o diversas vezes em sua casa, saímos para visitar sua mãe na padaria, comprar peixes e conhecer o bairro onde mora. Nestas oportunidades, conversei com seu pai e seu irmão e entrevistei sua mãe.

Estive presente também em alguns eventos institucionais de lançamento ou comemoração destes dois projetos, na formatura do curso de

²⁰ Curso organizado pela UFRGS - Hospital de Clínicas de Porto Alegre. Programação: https://www.hcpa.ufrgs.br/component/option,com_events/task,view_detail/agid,764/year,2014/month,5/day,23/Itemid,1101/.

²¹ Congresso Nacional On-Line de Autismo: <http://autismoerealidade.org/eventos/conautismo-congresso-nacional-on-line-de-autismo/>.

²² Para mais informações sobre o Centro de Estudos, Atendimento e Pesquisa da Infância e Adolescência (CEAPIA), ver: <http://www.ceapia.com.br/site/index.php>. Para as palestras sobre autismo oferecidas pelo Centro, ver: <http://www.autismoevida.org.br/2014/07/curso-autismo-atualizacoes.html>.

²³ Durante o período de doutorado sanduiche no King's College London, na Inglaterra, tive a oportunidade de conversar com alguns ativistas das organizações não governamentais "Autistic UK" e "Ambitious Autism", e participar de dois encontros de pessoas com autismo: "The Autism Show" e o "Autistic Pride Day".

aprendizado de Tomás e na entrevista de avaliação do *Programa BPC Trabalho*²⁴ para a qual ele e sua mãe foram convocados por profissionais do governo federal para dar seu depoimento.

Estas incursões de imersão no cotidiano de alguns interlocutores, essenciais para que alcançasse a profundidade necessária em uma análise antropológica, centraram-se principalmente na etnografia da experiência de inclusão de Tomás, apresentada no próximo capítulo. Foi com Tomás que percorri os caminhos desta política e foi na minha convivência com ele que realizei boa parte desta pesquisa.

²⁴ O Programa BPC Trabalho tem como objetivo promover o acesso de pessoas com deficiência usuárias do BPC à rede sócio assistencial, às políticas de qualificação profissional e inserção no mercado de trabalho, priorizando a faixa etária de 16 a 25 anos. Para maiores informações, ver: <http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/beneficiosassistenciais/bpc/bpc-trabalho>. “O Benefício de Prestação Continuada de Assistência Social (BPC), assegurado pela Constituição Federal de 1988, garante a transferência mensal de 1 salário mínimo ao idoso, com 65 anos ou mais, e à pessoa com deficiência incapacitada para a vida independente e para o trabalho, que comprovem não possuir meios para prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família”. Fonte: <http://www.mds.gov.br/>.

CAPÍTULO II – PARTINDO DE ‘UM CASO’: A experiência de Tomás nas políticas de inclusão no mercado de trabalho²⁵

Neste capítulo, tenho como objetivo analisar a experiência de inclusão no mundo do trabalho vivenciada por Tomás, um jovem de 20 anos cujo processo de inclusão em uma empresa prestadora de serviços em Porto Alegre acompanhei durante dois anos. A partir do ponto de vista de suas experiências individuais, analiso as transformações subjetivas pelas quais passou em situações cotidianas ao longo de seu processo de inclusão pela política de cotas, atentando tanto para o que Michel Foucault chama de *processos de subjetivação*, quanto para a sua *agência* neste processo. Este empreendimento analítico segue a leitura de Foucault realizada por Nikolas Rose (1997, p.226), para quem somos *assembled selves*: “sujeitos cujos efeitos ‘privados’ de interioridade psicológica são constituídos em nossas relações com linguagens ‘públicas’, práticas, técnicas e artefatos” e com a relação que estabelecemos com outras pessoas e com nós mesmos.

Na análise destas relações que constituem o sujeito, lanço um olhar mais atento à *agência* de Tomás neste processo, entendendo esta categoria a partir da sugestão de Saba Mahmood (2006). Ao explorar modalidades de agência cujo significado e efeito não se encontram nas lógicas de subversão e ressignificação de normas hegemônicas liberais, a autora propõe que pensemos esta categoria analítica através do ‘paradoxo da subjetivação’. Neste sentido, argumenta que, ao entendermos a constituição do sujeito como “um processo que não só assegura a sua subordinação às relações de poder, mas também produz os meios através dos quais ele se transforma numa entidade autoconsciente e num agente”, somos capazes de pensar a *agência* como “uma capacidade para a ação criada e propiciada por relações concretas de subordinação historicamente configuradas” (Mahmood, 2006, p.121).

²⁵ Uma primeira versão deste capítulo foi publicada na revista Horizontes Antropológicos, com o título “Agência e subjetivação na gestão de pessoas com deficiência: a inclusão no mercado de trabalho de um jovem diagnosticado com autismo”. O texto está disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ha/v22n46/0104-7183-ha-22-46-0329.pdf>.

Nesta chave analítica, proponho compreender a *agência* de Tomás frente às “práticas pelas quais ele foi levado a prestar atenção a si próprio, a se decifrar e a se reconhecer, estabelecendo consigo uma certa relação que lhe permite descobrir [e, eu diria, transformar] a verdade de seu ser” (Foucault, 2007, p.11).

Atenta para as realidades locais resultantes de formas particulares de governo das pessoas e concebendo as políticas públicas como tecnologias produtoras de sujeitos e relações sociais (Ong, 2003; Biehl & Petryna, 2013; Schuch, 2009), proponho-me, mais especificamente, a entender *como* Tomás habita as categorias diagnósticas a ele atribuídas e como é capaz de agir sobre elas e a partir delas, na interação com os diversos atores com quem se relaciona.

2.1. O “caso” de Tomás

Conheci Tomás em outubro de 2013, no final do primeiro ano de minha pesquisa de doutorado, quando acompanhava um curso de aprendizado para inclusão social de pessoas com *deficiência intelectual e psicossocial* no mercado de trabalho. O curso fazia parte do *Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem no Rio Grande do Sul*, cujo objetivo era capacitar pessoas para ocuparem as cotas previstas pela Lei 8.213-91 e possibilitar que a sua inclusão ocorresse mediante um período de atividades teóricas em uma instituição de ensino profissional²⁶ e uma capacitação prática em empresas privadas que aderissem ao programa.

Tomás foi um dos treze integrantes de uma turma de aprendizes selecionada e recrutada, em um Centro de Atendimento Psicossocial (CAPS) da Zona Norte de Porto Alegre, por uma empresa do ramo de comércio e serviços da cidade para participar do *Projeto Piloto*. Por ser usuário do Benefício da Prestação Continuada (BPC) como “pessoa com deficiência”, Tomás enquadrava-se no projeto como “público alvo” do programa *BPC Trabalho*²⁷ de incentivo à inclusão.

²⁶ O acompanhamento da aprendizagem prática na empresa deve ser fornecido prioritariamente pelo “Sistema S”, mas a demanda também pode ser suprida por escolas técnicas de educação e entidades sem fins lucrativos. (Costa, 2013).

²⁷ A partir de 2011, este Programa prevê que “o beneficiário do BPC com deficiência passe a ter o benefício suspenso, e não mais cancelado, se contratado para o trabalho. Além disso, se perder o

Em minha etnografia com Tomás, acompanhei por aproximadamente dois anos as suas interações com seus professores, sua família, seus colegas de trabalho e com os especialistas *psí*²⁸, com quem conviveu ao longo dessa trajetória, realizando um percurso etnográfico que busca dar *privilégio às pessoas* (Biehl, 2005; 2008; com Petryna, 2013) e às categorias que para elas são importantes, atribuindo-as um estatuto de destaque na análise antropológica.

Ao longo do tempo em que estive em contato com Tomás, assisti, por seis meses, na frequência de uma vez por semana, às aulas do curso de capacitação para o trabalho das quais Tomás participou e observei, também por seis meses, a rotina de sua atividade prática profissional no setor administrativo de uma empresa de comércio e serviços em Porto Alegre. Como mencionado na metodologia, durante minha permanência na empresa, realizei várias entrevistas com funcionários e gestores. Durante e após o período do *Projeto*, estive com Tomás também em outros espaços que não o de trabalho, como sua casa e o trabalho de sua mãe.

Estive presente também na formatura do curso de aprendizado de Tomás e na entrevista de avaliação do *Programa BPC Trabalho* para a qual ele e sua mãe foram convocados por profissionais do governo federal para prestar seu depoimento. Tomás, nas palavras do avaliador da política, é “público prioritário para o governo”. Ele ilustra a transformação pragmática e simbólica de um grupo específico de pessoas ‘dependentes’ de programas assistenciais em cidadãos ‘autônomos’ e ‘produtivos’. Sua inserção no mercado de trabalho foi um dos ‘casos exemplares’ que, aliado às pesquisas estatísticas e indicadores de desenvolvimento inclusivo, foi escolhido para ser escutado na avaliação do desempenho destes programas sociais de inclusão.

Para mim, no entanto, o ‘caso’ de Tomás não é nem ‘exemplar’ e nem ‘representativo’ de um universo específico de pessoas. Ao narrar a sua experiência, não pretendo, como Sidney Mintz (1984, p.55), falar de “uma história

emprego, pode voltar a receber o BPC. A mudança ainda prevê que o beneficiário contratado como aprendiz poderá acumular o salário recebido nesta condição com o valor do BPC, por até dois anos”. Fonte: <http://www.sdh.gov.br/assuntos/pessoa-com-deficiencia/observatorio/inclusao-social/bpc-trabalho>.

²⁸ Entendo aqui como especialistas *psi* aqueles que Nikolas Rose (2007, p.163) nomeia “especialistas da subjetividade”: pessoas que teriam a autoridade de falar sobre os ‘selves’ e que “transfiguram questões existenciais sobre o propósito da vida e o significado do sofrimento em questões técnicas, em maneiras mais efetivas de se administrar o mau funcionamento e melhorar a ‘qualidade de vida’”.

dentro da história”. Ao percorrer com Tomás os caminhos trilhados em busca de sua inserção no mercado de trabalho, compartilho de uma agenda etnográfica (Biehl, 2005; 2008; com Petryna, 2013; Das, 2011) que se propõe a perceber a realidade através do caso de uma única pessoa e compreendê-la “em experimento com a vida” (Das, 2011, p.16).

Assim como a história de Catarina permite que João Biehl (2005) pense sobre as políticas de saúde mental e a medicalização da vida, e o caso de Asha permite que Venna Das (2011) entenda o surgimento e a vivência de novas normas sociais, minha etnografia *com* Tomás lança luz sobre os modos de gestão das políticas de cotas e os processos de subjetivação de pessoas com deficiência na prática cotidiana dos sujeitos, assim como evidencia as possibilidades de agência destas pessoas frente a estes processos. A etnografia do caso de Tomás condensa o conteúdo desta tese. Ao falar sobre suas experiências, relações e transformações, estou falando dos circuitos e dos efeitos das políticas públicas; da presença dos agentes estatais e da coerção das leis na vida das pessoas; das relações de afeto e de cuidado que se constituem neste processo; da força das categorias biomédicas e do poder dos especialistas *psi* na constituição de subjetividades; e das possibilidades de agência de pessoas, como Tomás, nestes processos de constituição de si e das próprias políticas das quais são ‘usuários’.

2.2. ‘Quando ele era pequenininho era um guri normal... Daí começou que não aprendia’: a infância, a família e a escola nas primeiras percepções da diferença

Aos 20 anos de idade, Tomás é um jovem franzino. Tem cabelos curtos lisos loiro-escuros, os quais diz “terem vindo da família alemã da sua mãe”, e, por trás dos grossos óculos, esconde grandes olhos castanho claros. Mora com os pais em um bairro da Zona Norte de Porto Alegre, em uma casa simples, de quatro cômodos. Sua mãe, Joana, trabalha como diarista e balconista de padaria, atribuições que lhe consomem três turnos por dia, inclusive aos domingos; seu o

pai, Pedro, acometido de depressão, dedica-se exclusivamente aos cuidados de Ruan, o filho caçula do casal, de 15 anos, diagnosticado com “autismo clássico”²⁹.

Filho de pais com baixa escolaridade e renda, oriundos da zona rural do Rio Grande do Sul, Tomás guarda lembranças sempre felizes dos finais de semana e das férias que passa na chácara de sua avó no interior do estado, quando alimenta os animais e “faz omeletes com ovos de gema amarelo-bem-forte das galinhas-caipira” criadas na propriedade. Em sua casa, ele tem um aquário, dois passarinhos e Scooby, um cachorro vira-latas com cuja foto compõe seu perfil na rede social Facebook.

Segundo sua mãe, Tomás “nasceu ali mesmo no Cristo Redentor”, hospital próximo à sua casa. Joana conta que,

quando ele era pequenininho, a gente não notava nada, tudo era normal... Ia para creche, era um guri feliz, normal. Daí começou que não aprendia. Foi uma fase horrorosa, difícil... Ele se irritava, riscava todo caderno. Tinha que fazer os temas junto, a professora mandava texto e ele não conseguia... Eu tinha que inventar, ditar letra por letra, todo dia isso, um stress. (Entrevista gravada em abril de 2015).

Tomás frequentou uma escola regular da rede estadual de ensino dos 6 aos 12 anos de idade. Neste percurso, cursou por dois anos a primeira série e repetiu por quatro anos a segunda. Sua mãe conta que “depois que foi crescendo, não quis mais ir na escola. Um menino como ele, quando vai chegando à adolescência vai ficando difícil, vai perdendo os amigos”, lamenta Joana.

Poucas vezes Tomás se referiu à escola durante nossas conversas; numa delas relatou o momento em que teria se apercebido de sua condição de “pessoa com dificuldade”. Isso teria ocorrido durante as repetidas vezes, em sala de aula, quando “a professora gritava: Vou explicar *de novo, pro Tomás!*”. Por

²⁹ Segundo minha interlocutora Clara, uma profissional com formação em psicologia comportamental que trabalha na implementação das políticas que estudo, o chamado “autismo clássico” é um tipo de Transtorno do Espectro Autista (TEA) considerado “de baixa funcionalidade”. Segundo ela, o que temos como consenso hoje no campo biomédico é que o TEA engloba diferentes síndromes marcadas três características fundamentais, que podem manifestar-se em conjunto ou isoladamente: a dificuldade de comunicação por deficiência no domínio da linguagem e no uso da imaginação para lidar com jogos simbólicos, a dificuldade de socialização e a presença de um padrão de comportamento restritivo e repetitivo.

duas vezes, estas lembranças o remeteram à época em que “teve TOC³⁰”: “Eu tinha TOC. Escovava os dentes até sangrar. E lavava as mãos também”. Esta época da vida de Tomás parece estar marcada mais fortemente pela presença de especialistas *psi* em seu cotidiano. Em algumas de nossas conversas, ele referiu-se a este período – que parece para ele ter ficado no passado – ressaltando práticas e categorias biomédicas, como o uso contínuo de remédios e visitas semanais ao Centro de Atendimento Psicológico do seu bairro. Isso teria ocorrido por volta de seus 11, 12 anos, período em que cursou seus últimos anos na escola regular e, também, segundo Joana, quando Ruan começava a dar os primeiros sinais de que “também não aprendia”.

Tomás foi, então, para uma “Escola Especial”³¹. Contou-me que desta ele “não gostava porque era só desenho pra pintar” e a professora dizia que eles “não iam ser ninguém na vida”. Não gostava porque “ele queria aprender as coisas”. Joana me disse que “não foi fácil a transferência de escola, que isso marca a vida de uma criança”. “Lá era todo mundo com Down, essas coisas, sabe?... Mas ele ficou. Daí, mais tarde, acho que uns dois anos depois de entrar nessa escola, as professoras disseram que era melhor ele ir para uma escola regular, que ele tinha condições”.

Nas avaliações da escola³², a “tranquilidade”, a “educação” e a “alegria” de Tomás eram qualidades sempre elogiadas nas observações por escrito das professoras, as quais aparecem seguidas de um “apesar de ter muita dificuldade para vencer a inibição” ou de incentivos como: “mas está melhorando o entrosamento com os colegas” e “mas está mais falante e participativo”.

Joana contou-me que, “quando Ruan começou a piorar”, com uns 6, 7 anos (e Tomás, então, com uns 13), indicaram-lhe que procurasse auxílio psicológico para os meninos.

³⁰ Para registro, o Transtorno Obsessivo Compulsivo “é caracterizado pela presença de obsessões, que seriam pensamentos, impulsos ou imagens indesejáveis e involuntários, que invadem a consciência causando acentuada ansiedade ou desconforto e obrigando o indivíduo a executar rituais (compulsões) que afastariam possíveis ameaças.”. Fonte: <http://www.ufrgs.br/toc/>.

³¹ Escolas Especiais são aquelas onde são matriculadas apenas pessoas com deficiência.

³² Joana entregou-me cópias e autorizou o uso para pesquisa de todas as avaliações escolares e psicológicas de Tomás, assim como de seus laudos médicos.

“Ainda bem que a Dona Helena³³ conseguiu isso pra mim, né, senão ainda ia ter que pagar. Era uma via sacra, guria, toda semana eu ia lá na clínica com os dois. Pegava dois ônibus e ia com os guris debaixo do braço. Tinha que ser sete vezes pra fazer a avaliação do Tomás. Ele tinha um retardo, né... leve... Mas foi aí que disseram que ele tinha...” [Neste momento Joana faz uma breve pausa na sua fala. Visivelmente não queria ou não conseguia nomear o diagnóstico de Tomás. Ela abaixa o tom de voz, olha para o chão e fala:] “uma deficiência”. “É tantos por cento lá, eu não sei”, continua.

- E tinha que faltar o trabalho todos os dias?, pergunto tentando mudar de assunto.

- Não. Era uma vez por semana.

- E o marido?, perguntei.

- Pois foi bem nessa época que ele tava internado. Era segurança ali no posto e levou um tiro.

– Bah guria, que fase, heim?!

– É, não foi fácil... Bom, eu vivia que nem zumbi, né. Nem sei como não me deu um piripaque.

Joana, então, mostra-me o *parecer psicológico* da clínica (de 2007) e um *atestado* do Posto de Saúde, os quais registram uma avaliação diagnóstica que em muito distanciava a percepção da mãe daquela descrita pelos especialistas: “Atesto para os devidos fins que Tomás está em acompanhamento psiquiátrico pelo CID-10 F42; F7.5 e F84.9”. Tal “documento com CID”³⁴ era necessário para que Tomás comprovasse que tinha “deficiência” e, assim, candidatar-se a uma vaga de trabalho pela lei de cotas em uma empresa que lhe tinham indicado. Ele queria trabalhar.

Joana queixa-se de que, desde que fez 18 anos, quando saiu da escola, até a sua entrada no programa de aprendizado para o trabalho, com 20, Tomás “passava os dias em casa sem fazer nada”, embora contribuísse para o sustento da família com o recebimento do Benefício da Prestação Continuada (BPC). Joana lamenta que ele “era deprimido, sem amigos”, e conta que “seu sonho era trabalhar”.

³³ A Dona Helena é uma das pessoas para quem Joana trabalha como diarista. Ela é psiquiatra e ajuda Joana há mais de 12 anos com roupas, remédios e atendimento psicológico para os filhos.

³⁴ Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde. CID 10 - F42 (Transtorno Obsessivo Compulsivo); F7.5 (Retardo Mental Leve) e F84.9 (Transtornos Globais do Desenvolvimento).

2.3. ‘Ah, tu conhecestes o Tomás. Ele tem autismo’: os especialistas e as classificações

A turma de Tomás no curso de aprendizagem era composta por 13 jovens entre 16 e 25 anos, provenientes de bairros da periferia da Zona Norte de Porto Alegre. Eles haviam sido selecionados pela assistente social da empresa na qual faziam os estágios. Não tive autorização para entrevistar esta profissional, mas, segundo a responsável pela instituição de ensino, eles foram encaminhados para o curso já com os “laudos médicos atestando deficiência compatível com as exigências previstas pela lei”. Tal condição teria sido avaliada por um médico contratado pela empresa e documentada através de laudos periciais que atestaram que os jovens apresentavam diagnóstico de “retardo mental leve a moderado”³⁵.

Durante os seis meses de curso, a turma de aprendizes participou de diversas atividades, desde aulas sobre matemática básica, até treinamentos de comunicação e expressão no trabalho. Em uma das primeiras aulas sobre busca de informações na internet, enquanto eu caminhava pela sala e conversava um pouco com cada aluno, percebi que Tomás estava, durante o tempo todo da aula, no site de busca do *Google Imagens*, pesquisando fotos de peixes e aves. Quando ele notou minha presença, perguntei o que estava vendo. Ele me olhou e, com a fala entrecortada por uma leve gagueira, perguntou-me: “Tu conhece o Paulistinha Rosa?”, “É geneticamente modificado. O original é preto e branco”, acrescentou; discorrendo longamente sobre cada foto que aparecia na tela. Fiquei abismada. Como ele sabia o nome de tantas espécies diferentes de peixes? A seguir, dissertou sobre o PH da água ideal para cada espécie, o tempo de vida de cada peixe e sobre quais poderiam conviver pacificamente no aquário. “O Beta é agressivo. Quando a gente quer cruzar tem que colocar a fêmea em um aquário do lado. Daí vê se ele se interessa... Fica olhando... Se ele não ficar do lado dela, não pode colocar no aquário. Não tá no cio. Daí ela mata ele!”, explicou, animado, com sua forma breve e direta de falar. E não era apenas sobre peixes que ele discorria com propriedade. Mostrou saracuras, galinhas, e outras aves também.

³⁵ Tais referências seguem os parâmetros do DSM IV (Manual de Diagnóstico e Estatística dos Transtornos Mentais). Segundo a psicopedagoga da instituição de ensino onde realizei a pesquisa, os profissionais preferem utilizar o termo “deficiência intelectual”, por considera-lo menos estigmatizante.

Fiquei fascinada com o que considerei, como leiga em teorias do aprendizado e do desenvolvimento, uma incoerência: como uma pessoa que não teria conseguido ir além da segunda série do ensino fundamental poderia saber tanto sobre o mundo animal?

Quando a turma saiu para o intervalo, comentei com as pessoas que estavam na sala dos professores sobre o vasto conhecimento de um jovem da turma que eu observava. “Ah, tu conhecestes o Tomás!”, comenta uma professora da instituição. “São os interesses específicos! Ele tem autismo”.

A troca de informações entre os professores e os profissionais do setor pedagógico da instituição que promovia o curso costumava levar em consideração as particularidades de cada aluno e, no caso de pessoas com deficiência, seus *diagnósticos* são um destes elementos. Neste dia, Clara, responsável pelo acompanhamento das turmas de aprendizado, estava presente na sala dos professores quando comentei do aprendiz. Naquele momento, outros professores do curso deram início a um diálogo com Clara sobre alguns alunos: “Eu acho que tenho um outro menino com autismo na minha sala. O Antônio, tu já viu ele?”, pergunta uma professora. “Ele não tem o diagnóstico, mas tá muito na cara... Ele é estranho! Não me olha nos olhos, caminha saltitando na ponta dos pés... Às vezes fica olhando fixo e mexendo na etiqueta da blusa. Parece que está em outro mundo”.

O interesse pelo autismo realmente tomou conta da sala. Parecia que esta categoria trazia consigo uma aura de mistério e encantamento. Enquanto as professoras tiravam dúvidas e compartilhavam experiências de sala de aula com Clara, em suas expressões, era visível o interesse sobre os conhecimentos psicológicos e comportamentais que a profissional lhes trazia. Clara explicava que

o autismo é um transtorno global do desenvolvimento, chama-se Transtorno do Espectro Autista - TEA. É formado por uma tríade que envolve dificuldades de comunicação e interação social e o desenvolvimento de comportamentos e interesses restritos ou repetitivos... Antigamente, e aqui no Brasil no dia a dia ainda se chama assim, tínhamos a Síndrome de Asperger que diferenciava do autismo mais clássico. Mas hoje se diz que dentro do espectro temos pessoas com baixo, médio e alto funcionamento. Não é um diagnóstico simples de se fazer porque é clínico. A observação de vários fatores comportamentais e, principalmente, de

funcionamento são levados em consideração até que a gente possa dizer que alguém está no espectro. (Diário de campo, outubro de 2013).

Clara falou-me que havia feito a avaliação de Tomás no início do curso e compartilhado com as professoras que ele era “um menino dentro do espectro, aparentemente com um autismo moderado. Tinha boa capacidade de linguagem receptiva e expressiva, mas capacidade cognitiva abaixo da média para idade cronológica. Era o típico menino embotado, com leve alteração sensorial e pouca capacidade de atenção social ou atenção compartilhada - que seria o que podemos chamar de interação social”.

No primeiro mês de recebimento do seu salário, acompanhei Tomás até uma loja do seu bairro que, segundo ele, “vendia galinhas também, mas agora não mais. Vende só peixes e outras coisas”. Lá, ele me apresentou muitas espécies de peixes e comprou cinco novas delas para seu aquário. “Será que tá bom assim? Tu acha que compro aquele também?” Minha impressão era de que ele ia levar a loja toda! Quando fomos ao balcão para o atendente registrar a nota, este, com uma intimidade que me surpreendeu, perguntou-lhe: “Esse é qual, Tomás?”. Em resposta, ele nomeou a espécie e, a seguir, lançou-me um olhar que não escondia a satisfação de dominar plenamente o assunto.

No caminho de retorno à sua casa, Tomás caminhava a passos largos pelas ruas curvas do seu bairro. Ao logo do trajeto, apontava com familiaridade os estabelecimentos comerciais do bairro, intimamente ligados ao seu cotidiano: a loja em que alugava todos os filmes a que assistia nos fins de semana, o lugar que antigamente abrigara uma sorveteria, a padaria onde sua mãe cumpria uma de suas jornadas de trabalho. “Eu nasci aqui. Meu irmão também...”. Falar do irmão trouxe-lhe a lembrança de que, ao chegar em casa, “tinha que cuidar para o Ruan não estressar os peixes”. “Ele é autista, sabe? Olha aqui” - e me mostrou os braços com marcas de arranhões. “Ele sacode o saco e os peixes morrem. Eles ficam estressados e morrem”, disse-me, exaltado, temeroso da reação do irmão.

O comportamento imprevisível e incontrolável de Ruan, nas mais diversas situações públicas e familiares, era acolhido com uma compreensão sensível por Tomás. As agressões que sofria do irmão eram-lhe um

comportamento relacionado ao autismo em si e não resultado de um conflito de implicações pessoais.

Perguntei-lhe o que era 'autismo': "Ele não entende as coisas", respondeu. "Como assim?", questionei. "Ele não entende a morte... Não tem vergonha também", falou, referindo-se ao fato de Ruan não se importar em aparecer sem roupas na sacada ou diante de pessoas estranhas. Nesta conversa, ficava evidente para mim que, para Tomás, a categoria "autismo" não era capaz de classificá-lo. *Ele* entendia as coisas, *ele* tinha vergonha de sua nudez em frente às pessoas.

Tomás fala de sua condição no contraste com os diagnósticos atribuídos aos seus familiares. Suas explicações sobre o *autismo* do irmão, assim como seu entendimento sobre a *depressão* do pai como uma enfermidade que "não lhe deixa sair de casa", ou o seu *TOC* que "lhe fazia escovar os dentes até sangrarem as gengivas", ilustram a forma concreta e intensa com que os diagnósticos habitam sua vida e a de sua família.

Quando chegamos em sua casa, enquanto Tomás tentava esconder os peixes do irmão, era visível a preocupação do pai com o comportamento de Ruan. "Valéria! Valéria!", o menino berrava da janela enquanto eu subia as escadas. Ele havia sido avisado da visita e estava muito agitado com a novidade. Perguntei se estava tudo bem, se eu poderia entrar. "Claro, disse o pai. Ele tá bem." E segurava as mãos do menino para evitar que me tocasse. Eu disse que não havia problema, que eu não me importava com as manifestações do menino. "Ele só quer te conhecer", explicou. Ruan executava movimentos agitados e repetitivos. Ia e voltava do quarto durante minha visita, repetindo, ansiosamente, a mesma pergunta: "Tu vai embora de ônibus? Tu vai embora de ônibus?", "Tu tá de calça preta? Tu tá de calça preta?". Segundo o pai, "ele gostava de andar de ônibus." "Diz que tu volta de ônibus que ele para", alertou-me. Como previsto por Tomás, assim que Ruan viu o saco com os peixes, pulou sobre eles, deixando o irmão visivelmente contrariado. Neste momento, foi levado pelo pai à cozinha, com o pretexto de "buscar um café para a visita"!

Tomás sabia que "ele não era muito bom" em atividades que exigiam o falar; chegou a comentar comigo que nestas ocasiões "ficava nervoso". Ao longo do curso, em muitos momentos ele se referiu, em tom de reprimenda, às atitudes

dos colegas que não obedeciam às regras. “Eu nunca faltei”. “O Fulano dorme na aula; não presta atenção”. “O Ciclano chega atrasado, eu não”. “Eu não falo palavrão”. Tomás estava confiante de que suas atitudes eram exemplares, mas ainda assim manifestava claramente temeridade em relação àquilo que denominava “sua dificuldade”. Isso é o que mais fazia com que ele duvidasse das suas possibilidades de conseguir um emprego. Comparando-se com colegas em várias aulas, Tomás por vezes elogiava o bonito desenho de um e, por outras, salientava suas qualidades cognitivas e conquistas de aprendizado. “A Gabriela não sabe fazer continha, eu sei. Eu sei fazer continha.” “Já acabei a atividade, tu viu? Antes dos outros”.

Ele estava se esforçando no curso e as professoras o escolheram como ‘funcionário do mês’ mais de uma vez. No entanto, ao longo das aulas, alguns momentos foram-lhe de visível tensão, como no dia em que foi chamado à frente da sala pela professora, a fim de responder a algumas perguntas sobre o que haviam aprendido na aula de planejamento de vendas:

No quadro negro, a professora escreveu uma lista com as etapas do planejamento: 1) Formar a equipe de trabalho; 2) Escolher o nome da empresa; 3) Decorar o stand de vendas...

- “O que a gente fez até agora, Tomás?” - pergunta a professora.

Tomás olha fixo para a professora, em silêncio.

- “Vem aqui na frente”. - solicita a professora. Tomás levanta devagar, hesitando em caminhar até o quadro negro. Ele caminha até ela, com passos curtos e os braços colados ao longo do corpo trêmulo.

- “Olha pra todo mundo”. – pede-lhe a professora com voz firme, mas suave, tentando acalmar o menino. Ele levanta e abaixa o olhar, repetidamente, até voltar a olhar para o quadro negro.

- “O que a gente fez ontem?” - ela repete a pergunta.

- “Doces”. – responde.

- “Doces? Fizemos doces, Tomás? Eu não lembro de a gente ter feito nenhum doce!”

A colega Aline ajuda Tomás lembrando-lhe de que a turma havia feito doces de decoração em tecido.

- “Sim, Aline, fizemos recortes de docinhos, mas pra quê?” [faz um breve silêncio e continua com a resposta] “Pra decoração. Então fizemos *decoração*,” corrige a professora, expressando o desejo de que Tomás tivesse apontado à turma o assunto sobre vendas, listado no quadro.

- “Pode sentar, Tomás.” - ela finaliza a sua participação. (Diário de Campo, Março de 2014).

Em tal situação de exposição, importante na visão das professoras para que os aprendizes pudessem futuramente “ter coragem de encarar chefes e colegas de trabalho”, Tomás se via fragilizado. Naquele momento, lembrei-me do comentário de Clara, segundo o qual “nas empresas devemos trabalhar diferentemente as competências das pessoas com deficiência, ao invés de desenvolvermos seus pontos negativos, devemos focar nos positivos”. Para ela, adepta de uma vertente mais comportamental da psicologia³⁶, uma pessoa com autismo pode, sim, “treinar algumas habilidades sociais, mas sempre terá esta área mais deficitária do que outras pessoas”, e isso deve ser levado em consideração na forma de lidar com elas, bem como na atribuição de seus cargos e funções.

Uma das preocupações dos especialistas com os quais conversei é o desconhecimento sobre o que é o autismo e os efeitos desta condição na vida das pessoas. “Não veremos um chefe cobrar que um cadeirante ande, mas é comum vermos a exigência de que pessoas dentro do espectro desenvolvam habilidades sociais, como entrosar-se com colegas ou atender ao público, o que para elas pode ser uma violência”, disse-me um psiquiatra que acompanha experiências de emprego de seus pacientes.

As conversas e cenas que presenciei em meu trabalho de campo vão ao encontro da fala deste especialista e evidenciam a centralidade dos diagnósticos na prática da política de cotas; elas levam-me a refletir sobre o modo como as pessoas experienciam as deficiências e qual o espaço das categorias biomédicas nas suas vidas. No caso da inclusão de Tomás no mercado de trabalho, de que forma o conhecimento (ou o desconhecimento) do seu diagnóstico de autismo afeta a forma como as pessoas interagem com ele? Como Tomás percebe a presença desta possível diferença de tratamento? Como isso afeta a forma pela qual ele age e se entende? E, em um nível de análise mais amplo, o que a compreensão de sua experiência de inclusão pela política de cotas tem a nos dizer sobre o caráter produtivo das políticas públicas e seus efeitos nas vidas das pessoas com deficiência intelectual/psicossocial? Parece-me que uma das formas significativas de responder em parte a estes questionamentos pode

³⁶ Para uma etnografia sobre as diferentes vertentes da psicologia no tratamento de pessoas com TEA, ver Lopes & Sarti, 2013.

estar antes na consideração do que Tomás tem a dizer sobre si mesmo, do que na apreciação dos seus diagnósticos médicos.

2.4. ‘Eu fiz tudo certo, né?’: A agência de Tomás no cotidiano laboral

Ao fim das aulas teóricas, observei o período de estágio prático de Tomás no setor administrativo de uma grande empresa do ramo de comércio e serviços em Porto Alegre. Durante seis meses, ocupei uma mesa oportunamente escolhida pela chefe do departamento de recursos humanos, ao lado do gerente geral, na ampla sala em que Tomás foi instalado, e participei, uma vez por semana³⁷, de seu cotidiano de trabalho.

Minha rotina de observações cumpria um protocolo bastante limitado. Tinha autorização para entrar na empresa somente às 9 horas da manhã, meia hora depois do início do expediente, tendo que deixá-la ao final do turno. Durante o período da manhã, procurava não interferir no trabalho dos funcionários, limitando minhas aproximações à mesa de Tomás. Com o pretexto de tomar um café, trocava com ele algumas palavras sobre como havia sido a semana. Tínhamos maior oportunidade de conversar durante os intervalos do lanche e do almoço. No entanto, estes dois momentos de convivência, após dois meses, foram-me negados pela gerente de recursos humanos da empresa, sem justificativa aparente.

A primeira frase de Tomás, todas as vezes em que fazíamos um intervalo para o lanche na sala de convivência dos funcionários, era, invariavelmente, sobre seus relacionamentos pessoais com os colegas: “A Laura sentou na minha mesa do almoço ontem. Ela é minha amiga”; “A Bárbara sempre me dá oi quando eu chego”. Sempre tinha uma novidade relativa às suas trocas afetivas no espaço de trabalho, mais especificamente sobre quem mais o havia dado um “oi”. Quando lhe perguntava se estava gostando do emprego, ele respondia laconicamente: “Sim”. E, ao ser questionado sobre se pretendia permanecer naquela empresa ou procurar outra quando concluísse as atividades práticas do curso, respondia: “Ficar aqui”.

³⁷ Este limite foi negociado com a empresa.

Um dia perguntou se eu tinha visto que “a Kátia não cumprimentava ele”. “Acho que ela tem preconceito com pessoa que tem dificuldade”, ponderou. - “Tu tem dificuldade, Tomás?”, perguntei. Sua resposta foi a de que “a Gabriela [sua colega de curso] tem mais dificuldade, não sei se ela fica na empresa. Ela nem sabe fazer continha, eu sei”. Olhava-me fixo, parecia resgatar uma explicação para minha pergunta. Depois de uns segundos, disse: “Eu fiz cocô quando ainda tava na barriga da minha mãe”.

Na empresa, a função atribuída a Tomás foi a de dispor notas fiscais em ordem numérica e etiquetá-las, tarefa que cumpriu perfeitamente ao longo de todo estágio. Um de seus colegas de curso, Edson, também foi designado para o mesmo setor desta empresa. A ele, inicialmente, teria sido dada a mesma atribuição, mas, para queixa de Tomás, “Edson recebeu outras tarefas e aprendeu outras coisas” durante o período de adaptação dos dois.

Clara, psicopedagoga responsável pela turma do Tomás ao longo de todo curso na instituição de ensino, também realizou as visitas de avaliação de estágio dele na empresa. Embasada em seus conhecimentos sobre Análise Aplicada do Comportamento (ABA)³⁸ e neurociências cognitivas, a psicopedagoga auxilia também as empresas a escolherem as melhores funções e espaços de trabalho para pessoas com TEA e orienta os gestores, ou colegas de setor, a como lidarem com elas, como o fez em uma das suas conversas com um gerente de Recursos Humanos:

Trabalhos que exijam rotina e sejam repetitivos não são um problema para eles. Pelo contrário! Eles se acalmam com a rotina. Ficam desorganizados quando há um imprevisto ou quando precisam tomar decisões por si mesmos frente a muitas opções. O manejo com eles deve ser mais direto: - Agora tu vais separar estas notas. - Agora tu vais colocá-las nas caixas. Quando acabar, me avisa que eu te dou outra tarefa. Se tu chegar pra eles e perguntar: 'O que tu achas de fazer tal coisa ou outra?' Ou: 'Que tal ir ver o estoque?' Eles vão se perder, tu vais deixá-los nervosos. (Diário de Campo, Janeiro de 2014).

³⁸ A Applied Behaviour Analysis (ABA) é uma abordagem da psicologia comportamental que foi adaptada para o ensino de crianças com autismo. Baseia-se nos princípios de reforço positivo, solicitações graduais, repetição e a divisão das tarefas em pequenas partes, ensinadas inicialmente em separado. Fonte: http://pt.wikipedia.org/wiki/An%C3%A1lise_do_comportamento_aplicada.

Tomás permaneceu o tempo todo do estágio cumprindo atividades na sessão de etiquetamento das notas fiscais. Pegava a etiqueta, olhava o número, procurava seu correspondente em uma planilha e dispunha em ordem. Pegava outra etiqueta e continuava esta tarefa durante as 4 horas do turno da manhã. Maurício, o gerente do galpão de estoque, comentou comigo que “não dá pra saber se ele tá bem, se tá gostando ou não do trabalho. Ele fica ali, sempre com aquela mesma cara, com esse jeitão dele”. “Não fala muito ele, né!?”, me perguntou um dia. Maurício comentou que eles “até tinham pensado em colocar ele lá nos Correios pra mudar um pouco de setor, pra ver se ele gostava mais de outra função”, mas que Tomás, ao ver a altura das prateleiras, teria “petrificado”:

Ele ficou parado ali na entrada do depósito! Congelou. Perigoso isso! E se vem uma empilhadeira? Os caras andam rápido naquelas máquinas. Não dá pra botar ele lá. E o computador a gente tentou ensinar, mas ele não pegou o sistema... Eu não sei o que ele tem... Disseram que o cara é autista. Eu já trabalhei com PCDs, a gente tem uns [deficientes] físicos, sem um dedo e tal, problema no braço, mas não com esse tipo [de deficiência]. É novo pra mim. (Fala de Maurício na empresa. Diário de campo, Abril de 2014).

Quando cheguei para acompanhar o último dia do estágio de Tomás, ele levantou o olhar das etiquetas e notas fiscais com que se ocupava no momento e me olhou com o seu característico sorriso nos lábios. Sempre que concentrado em dispor em ordem numérica as etiquetas de pedidos da loja, ele ficava sério, de testa franzida. Quando levantava para ir ao banheiro ou pegar um café, caminhava a passos curtos, braços estáticos ao lado do corpo, mirando fixo o destino final do trajeto, sem descompor o sorriso.

- “Eu sempre fico sorrindo, né?!” - Um dia me perguntou.
- “É?” Retornei a pergunta.
- “Sim, eu tô sempre sorrindo. As pessoas me dizem que tô sempre sorrindo... Por que, heim!?”
- “Sei lá, Tomás, acho que é porque queres ser simpático com as pessoas, não? E tu, o que achas?”
- “Eu sorrio quando fico nervoso.”
- “E quando tu fica nervoso?”

- “Não sei... Sempre.”

Neste dia, em menos de 30 segundos, olhou-me fixo umas três vezes com o tal sorriso. Estava visivelmente agitado. Algo o perturbava profundamente e eu sabia o quê. Naquele dia, ele receberia uma importante notícia do RH da empresa: seria ou não efetivado após seu estágio de seis meses como aprendiz no Centro de Distribuição de produtos de uma grande loja de departamento de Porto Alegre.

- “Tu sabe que ele teve um ataque de ansiedade ontem, né?” - veio logo me contar seu Paulo quando cheguei. “Ficou branco, tremia todo que nem vara verde. Suava as mãos, reclamou de dor de barriga. Tu não pode fazer nada?”, perguntou. “Fala lá pra eles no RH que não se faz isso com o menino! A gente que é forte, saudável, já fica ansioso com essas coisas. Imagina ele!” (Diário de campo, agosto de 2014).

Seu Paulo, funcionário experiente e muito querido pelos colegas, foi designado para ser o responsável por Tomás logo que ele chegou na empresa. Segundo o gerente, “Tomás estava bem amparado, o Seu Paulo é uma pessoa paciente e afetiva”. Seu Paulo me falou que o pessoal da gerência havia lhe dito que “tinha que ficar de olho nele” e “lhe repassar tarefas fáceis de fazer”. A escolha foi colocar em ordem e etiquetar as notas fiscais de produtos da loja.

Nas primeiras semanas fui abordada algumas vezes pelos colegas de trabalho de Tomás, os quais pareciam curiosos em conhecer o seu “diagnóstico”. “Ele é estranho, afinal, o que ele tem?”, perguntou-me um funcionário. Respondi que “eu estava apenas acompanhando o estágio e só sabia que ele ocupava uma vaga de aprendizes com deficiência” - o que pensava já ser de conhecimento de todos. Descobri depois que a empresa não havia esclarecido aos colegas de Tomás sobre o diagnóstico de autismo, sobre o qual eu havia sido informada no curso, mas que “corriam boatos sobre esta condição no setor que estava trabalhando”. A centralidade do ‘tipo de deficiência’ nas preocupações das pessoas com relação a Tomás me fez refletir sobre a forma como escolas e empresas gerenciam a diferença, ou melhor, se sabem como agir com relação a essas questões. Se nas aulas teóricas do curso de aprendizado, as professoras,

sabendo de suas fragilidades, já colocavam o menino em situações de vulnerabilidade, como seria em uma empresa e sem este conhecimento?

Perguntei para um colega como estava o desempenho de Tomás no trabalho. “Ele está bem, mas não se relaciona. Aqui na empresa isso conta pra ser efetivado. Tem que se integrar com o grupo. No almoço ele fica sozinho, não senta com as outras pessoas no refeitório. O Edson fazia companhia pra ele, mas agora se enturmou com a gurizada do depósito e almoça com os guris”.

Tomás chegou todos os dias exatamente 30 minutos antes do seu horário de trabalho. “7:30 ele já tá aqui”, elogiou um colega que trabalha no setor de atendimento ao cliente. No dia final do estágio, Tomás perguntava-me sobre todas suas possíveis “falhas” e lembrava do seu único dia de atraso. “Tive que voltar em casa pra trocar de roupa. Tava todo molhado. Caiu um temporal.”, e continuou, nervoso, a demandar minha opinião sobre seu desempenho: “Tudo que me pedem eu faço, né? Eu não faltei nenhum dia. Tu acha que eu vou ficar!?”. O esforço para ser um bom funcionário parecia não ser suficiente para que Tomás correspondesse às exigências de “perfil” da empresa. Sua trajetória até ali parecia lhe impor uma barreira social (Diniz; Santos, 2010) que estava além da sua vontade individual.

Eu sabia das estratégias de algumas empresas de contratarem turmas de aprendizes com deficiência para que pudessem prorrogar, por dois anos, o prazo para o cumprimento das exigências impostas pela lei de cotas. Imaginava também que, se fosse pela vontade dos gestores, Tomás não efetivaria sua vaga. Presenciei vários telefonemas e reações de descontentamento do gestor geral com a “pouca produtividade dos PCDs” e o fato de “não poder demiti-los por faltarem ao trabalho”. Além disso, a presença de Tomás, na visão do RH da empresa, exigia um responsável permanente por seu trabalho, alguém que verificasse quando ele havia finalizado um lote de etiquetas e lhe entregasse outro, uma vez que havia sido observado que ele não parecia ter “pró-atividade” para solicitar novas tarefas. Ao acabar, “ficava ali parado aguardando a solicitação do que fazer”, comentou um colega do setor. Tal fato foi visto como um problema para a empresa, pois demandaria um funcionário disposto a incorporar tal responsabilidade a uma carga de trabalho já extenuante. Mas, na fala do gerente geral, a não contratação de Tomás não parecia uma opção, uma vez que “a

empresa tem que cumprir a cota”. “Fazer o quê?”, reclamou quando comentava sobre a dificuldade de “cobrar trabalho” das pessoas com deficiência.

O dia da notícia de que Tomás seria, *sim*, contratado foi, com certeza, um dos mais emocionantes de sua trajetória (e o mais intenso que vivi como pesquisadora!). Ao final da manhã, os aprendizes foram chamados na sala da gerente de recursos humanos e, após uns 15 minutos de muita espera angustiada de minha parte (pois não permitiram que eu os acompanhasse), voltaram radiantes! Tomás e Edson haviam sido aprovados no período de aprendizagem e teriam, pela primeira vez em suas vidas, a carteira assinada! Tomás, ao voltar da sala da gestora, seguiu em direção à sua mesa para concluir o expediente, mas a excitação era tanta, que não conseguiu fazê-lo. No meio do caminho, quebrou o seu protocolo de trabalhar ininterruptamente e mudou o trajeto, vindo em minha direção. Diante dele, frente à minha mesa, perguntei: - “E aí?” - “Sim.”, disse ele, com aquele sorriso nos lábios, agora de um ‘nervoso feliz’. - “Parabéns, guris!”, disse aos dois, “você merecem muito!”. Edson, com os olhos mareados, pulava e dançava sacudindo os braços. - “Tô estranho, acho que não posso receber notícia boa”. Tomás, após uns minutos sem esboçar palavra, trêmulo, parado em minha frente, com a voz embargada, resumiu numa única palavra a emoção daquele momento: “Consegui!”.

2.5. ‘Pode puxar dele que ele faz, ele trabalha’: as políticas do cuidado e os custos da inclusão.

No dia em que teria de levar a carteira de trabalho para que fosse efetivado, combinei de encontrar Tomás, junto com sua mãe, na frente da empresa. Ela estava um pouco contrariada porque a renda da família, a partir do momento em que o filho fosse efetivado, iria baixar. Isso porque, durante o período do curso, Tomás recebia o salário da empresa acrescido do BPC, mas, agora, com a contratação como funcionário regular, ele, necessariamente, teria o

benefício suspenso³⁹. “Vai ficar mais difícil pra gente, né. Mas é o sonho do Tomás trabalhar, né... A gente tem que dar um jeito.”

Sua mãe relata que trabalha como diarista três dias da semana, do início da manhã até às 16h, na casa da mesma patroa. Nos outros três dias faz faxina em outras casas e de segunda a sábado, do final da tarde até às nove da noite, “pega na padaria” perto de casa. “Tenho só o domingo pra dar conta de toda casa, quando não trabalho domingo também. Tu viu como tava quando tu foi lá, né? Não dá, menina! E o pai não dá conta porque com o Ruan é 24 horas.”

Antes da responsável pelo RH chegar, Joana manifestou-me seu descontentamento: a empresa havia assegurado a ela que Tomás iria trabalhar num turno de seis horas, incluído o sábado, agora, no entanto, adotando outro discurso, expôs-lhe a necessidade de diminuir a sua carga horária, o que implicaria, necessariamente, em perda salarial. Contrariada, a mãe de Tomás baixa o tom de voz e afirma que “eles não estavam se explicando direito... Disseram que é porque precisa de uma pessoa pra ficar com ele e que a empresa não tinha ninguém disponível pra esse tempo todo”. Joana havia entendido que a empresa justificava a redução da carga horária de Tomás com o argumento de que o diagnóstico de autismo do filho exigisse atenção especial: “Disseram que ele é autista! Ele não é autista, autista é o Ruan... que, né...” E reproduz um movimento repetitivo de balanço do corpo, sacudindo os braços, lembrando-me do irmão do Tomás.

A compreensão que a mãe construía sobre o autismo baseava-se na sua vivência com filho mais novo. O contraste entre Ruan e Tomás tornava incompatível, na experiência da família, a inclusão de ambos dentro de um mesmo espectro de transtorno do desenvolvimento, como havia sido mencionado pela gerente de recursos humanos e avaliado pela psicopedagoga.

Tão logo chega a gerente, Joana reage: “Ele pode aprender. Pode puxar dele que ele faz, ele trabalha”. A funcionária, sem saber como conduzir a situação, limitou-se a um comentário pragmático: “Mas não tem problema, o que importa é se ele tem alguma coisa pra entrar na cota. Ele tem laudo, né?”, pergunta. A mãe diz que “ele tem laudo de retardo leve, acho que é isso que tá

³⁹ A alteração feita pela Lei 12.470/2011 à LOAS (Lei 8742/1993), permite que o BPC seja suspenso durante o período em que o beneficiário esteja trabalhando. Caso este venha a ser desligado da empresa, pode voltar a receber o benefício sem necessidade de nova perícia.

lá... Se for por isso, não. Podem puxar dele que ele consegue fazer as coisas.” E, em voz mais baixa, repete, dirigindo-se mim: “Autismo tem o Ruan”. A gerente de RH explica então que: “não era por isso que tinham diminuído a carga horária dele”, mas, sim, porque “a empresa não tinha um funcionário disponível para cuidar dele por mais tempo”.

O diagnóstico de autismo que havia chegado aos ouvidos dos funcionários não correspondia com o laudo que a mãe tinha em mãos, feito pelo médico, e nem era o mesmo que sua mãe construía em sua vivência com o filho. Mesmo que, para a burocracia da empresa, o diagnóstico parecesse pouco importar para o preenchimento da vaga de Tomás nas cotas da lei, a redução de carga-horária evidenciava que ele estava sendo visto como uma pessoa que requereria um “cuidador”. Esta avaliação importava, sim, para Joana, pois não era como alguém ‘dependente’ e ‘incapaz’ de trabalhar sozinho ou de aprender que ela avaliava seu filho.

A atitude da funcionária nesta cena evidenciava quais pessoas, quais corpos são possíveis de habitar o espaço da empresa e a quais é negado este direito. O fato de Tomás ser nomeado como “autista”, reforçado pela reação de negação deste diagnóstico por sua mãe, o tornava mais estranho, mais problemático, menos capaz do que seu colega de curso para o mercado de trabalho. Tomás, por sua vez, presenciava a cena em silêncio, sentado ao lado da mãe. Com as costas curvadas, a cabeça baixa e os braços em cruz entre as pernas, não proferiu palavra e nem se moveu durante toda a conversa da mãe. Às vezes me olhava rapidamente, como que querendo me dizer algo. Parecia mais envergonhado na presença da mãe do que de costume. Quando a mãe contestou a diminuição de sua carga horária, se remexeu na cadeira, desconcertado. Sua expressão me dizia que estava com medo de não ser contratado. Neste momento, Joana percebeu a inquietação do filho e disse: “Mas a gente faz o que pode. Ele quer trabalhar, tem que trabalhar”.

2.6. ‘Ele disse que eu nem pareço mais que tenho dificuldade’: as transformações subjetivas de Tomás

A formatura da turma de Tomás contou com toda pompa política de um evento promovido pelo Estado. Lá estavam as autoridades da Superintendência Regional do Trabalho, a direção da instituição de ensino, as professoras e os familiares dos estudantes. À abertura do evento, marcada oficialmente pela execução do hino nacional, seguiram-se os discursos de autoridades responsáveis pelos órgãos do governo e instituições envolvidas nos programas de inclusão. Cumpridas as formalidades, os aprendizes de três turmas desfilaram guiados pela orgulhosa professora do curso preparatório. Tomás, agradecido, observou: “essas professoras nasceram pra ensinar”. O ponto alto do evento foi quando uma menina, de aproximadamente 20 anos, oradora da turma, levantou-se de sua cadeira, posicionando-se em frente à plateia, para ler o seu discurso. Sua leitura, entrecortada, ainda que expusesse ao público seu distanciamento com o universo das letras, traduzia, emocionada, o agradecimento singelo aos professores que acreditaram e confiaram nela e em seus colegas.

Acredito que todos os colegas, quando iniciaram esse curso, ficaram nervosos e com medo. Aprendemos a conviver com os demais num ambiente de trabalho, sem gritaria, brincadeiras, apelidos e exageros de acessórios. (...) O nosso muito obrigado pelo carinho e pela paciência. O nosso muito obrigado. (Diário de campo, 27 de novembro de 2014).

A festa oferecida após a cerimônia de conclusão do curso contava com a presença de apenas quatro aprendizes da turma de Tomás: ele, Edson, Amanda e Sônia. Destes, somente Tomás e Edson haviam permanecido no emprego. Fiquei ao lado de Joana na plateia, como sua convidada. Ela, geralmente contida, estava falante e animada naquele dia, descrevendo-me em detalhes a compra da roupa nova que Tomás insistira em usar na formatura. Contou-me também dos outros colegas de Tomás que não foram efetivados nos empregos. Segundo ela, “alguns não tinham quem os orientassem, daí sozinhos não conseguem ter uma rotina.” “O Fulano, por exemplo, não tem ninguém por ele. Como é que um guri com dificuldades que mora num quatinho nos fundos da

casa da avó, largado lá, vai levantar todo dia pra ir pra o emprego?"; outros porque "acharam o trabalho exaustivo demais para os filhos" ou porque "a família não quis porque o salário ficava pouco".

Joana referia-se ao salário mínimo proporcional ao meio turno (quatro horas diárias) contratado pela empresa, decrescido do BPC no ato de registro da carteira de trabalho. A lembrança da questão financeira fez com que comentasse comigo que "o INSS havia lhe acionado pelo não cancelamento do BPC de Tomás". "Me trataram que nem bicho, quase me chamaram de ladra. Disseram que eu tinha que ter cancelado o benefício desde o início. Mas eu sabia que não. As professoras da escola, que são pessoas informadas, tinham me dito que era só depois dele ser contratado na empresa. Esse tempo, sim, eu fui deixando, não pude largar o serviço... Mas desde antes não, né?", me perguntou.

Como eu não sabia a resposta, a apresentei para a auditora fiscal da Superintendência Regional do Trabalho, que estava na festa e poderia ajudá-la. Uma semana depois, fui chamada para acompanhar Tomás e sua mãe em uma reunião de avaliação do *Programa BPC Trabalho* por agentes do Ministério do Desenvolvimento Social do governo federal.

Após a reunião, tomando um sorvete, Tomás, incrivelmente radiante, contou-me as novidades da empresa, engatando, incessantemente, uma frase na outra, em uma velocidade que eu até então não havia presenciado: "Tu sabia que a Laura fez um Facebook pra mim? Eu baixei uma foto dela sem querer [*risos*]. Agora tu pode me adicionar!" Laura se tornara a primeira paixão de Tomás. "Ela é minha amiga", me falou. "Ela disse que tenho que voltar a estudar. O Reinaldo, [seu gerente direto] também. Ele disse que eu nem pareço mais que tenho dificuldade, que aprendo as coisas!". Tomás está esperando uma vaga em uma Escola de Educação de Jovens e Adultos (EJA) de seu bairro e, segundo ele, trabalhará de dia e estudará à noite.

2.7. Sobre autismo, agência e subjetividade nas políticas de inclusão

A narrativa apresentada neste capítulo relata parte do meu percurso etnográfico, com foco ao processo de subjetivação de Tomás em diversas

situações e relações cotidianas. Privilegiei na escuta o que ele tinha a dizer sobre si mesmo, buscando compreender como ele habita as categorias a ele atribuídas ao longo do seu processo de inclusão no mercado de trabalho, e como é capaz de agir sobre elas e a partir delas na transformação de si e da própria prática da política. Mas a etnografia com Tomás diz muito mais. Ela fala dos vários elementos que considero centrais para entender os processos de inclusão postos em prática pela política de cotas. A breve síntese a seguir, com menções a autores que me inspiraram e algumas pistas analíticas, ensaia a reflexão que será desenvolvida nos próximos capítulos desta tese.

Começo enfatizando que Tomás me falava o tempo todo sobre *relações*, questionava-se sobre se as pessoas gostavam dele ou sobre o que pensavam dele. Contou-me sobre como aprendeu coisas novas, fez novas amizades e se apaixonou. Como procurei mostrar ao descrever nossas conversas, Tomás pensou sobre si intensamente durante suas novas experiências, agiu sobre suas dificuldades de interação social e modificou as concepções que eu e os colegas de trabalho tínhamos sobre “uma pessoa com autismo”. Como pensar, então, sobre a ideia de que pessoas com autismo não teriam capacidade de interagir e socializar? Como entender as noções dos especialistas que dizem que pessoas com autismo não teriam uma “Teoria da Mente”, a capacidade de empatia, de se colocar no lugar do outro e perceber ou entender os sentimentos das outras pessoas (Silverman, 2008⁴⁰; Ochs et al, 2004)?

Vimos que Tomás agiu sobre sua dificuldade de interagir com as pessoas, foi criando coragem de se por em evidência. Ao fim de um ano no Projeto, ele se questionou sobre sua “dificuldade” – sua própria maneira de falar da “deficiência”, categoria que o levou a ter direito às cotas e que é nominada pelos especialistas de outras formas. Se Tomás parecia atribuir sua dificuldade ao fato biológico de ter defecado enquanto estava no ventre de sua mãe, esta interpretação parece ter desaparecido em suas últimas reflexões sobre si mesmo ao fim do processo que presenciei.

No *Projeto*, Tomás era pontual, responsável e comprometido tanto com as aulas quanto com suas tarefas na empresa. Disciplinado e prestativo, logo

⁴⁰ Entre algumas boas revisões bibliográficas, a de Silverman (2008), intitulada “Fieldwork in another planet: social science perspectives on the autism spectrum”, traz um apanhado interessante sobre etnografias sobre o tema.

foi visto como uma pessoa “de confiança” – “qualidade difícil hoje em dia no mercado de trabalho”, segundo seu Paulo, a primeira pessoa que se ocupou da tarefa de ajudá-lo na empresa. Para a mãe, Tomás é uma pessoa “responsável e de bom coração” que merece ter seu sonho de trabalhar alcançado.

Assim como as interlocutoras de Saba Mahmood (2006), Tomás não está ‘resistindo’ às relações de dominação às quais está exposto. Pelo contrário, sua ação vai no sentido de comportar-se da forma mais “adequada” possível, de aderir intensamente às regras impostas pela empresa, a fim de evitar aquilo que seria motivo para sua não-contratação.

Neste empreendimento, os efeitos das categorias biomédicas na percepção que Tomás tem de si mesmo e na sua interação cotidiana com as pessoas pareceram-me ser um ponto central para compreensão da sua agência e, como demonstrarei ao longo da escrita desta tese, da prática desta política pública, a qual exige que a pessoa “incluída na cota” tenha um diagnóstico que ateste uma “deficiência” legalmente validada pelo CID (Nubila, 2007).

Na experiência de Tomás, provavelmente diferente da de outras pessoas que se entendem como ‘no espectro autista’ (Ortega, 2008; Ortega; Choudhury, 2011), o diagnóstico dos especialistas parece pouco informar sobre sua subjetividade. Tomás não fala desta categoria e parece não se identificar com ela. É sua vivência do que diz ser “sua dificuldade” que informa sua compreensão de si neste sentido. As dificuldades de “aprender rápido” e de “fazer amigos”, seu “sorriso constante” e seus episódios de fragilidade emocional, como quando “teve TOC”, são elementos que informam como ele percebe e habita suas “deficiências”.

Dizer que Tomás não habita a categoria ‘autismo’ não deslegitima o saber especialista e nem lhe retira o poder hegemônico nas disputas pela nomeação (Hacking, 2006) das “deficiências”, mas contribui para a compreensão do ‘outro’ ao informar que nem sempre as categorias biomédicas são compartilhadas pelas pessoas e que diagnósticos são diferentemente habitados por elas, podendo ou não constituir parte de sua subjetividade, como veremos no próximo capítulo, por exemplo, entre membros do movimento da *neurodiversidade* (Ortega, 2008).

Ian Hacking (2006, p. 23) chama a atenção para o ‘looping effect’ das classificações: “as categorias têm efeitos sobre as pessoas, mas estes efeitos nas pessoas também modificam as categorias”. Segundo o autor, o autismo, que já foi visto como o comportamento de pacientes esquizofrênicos ou “uma desordem psiquiátrica da infância”, hoje é objeto de disputas entre os que o entendem como uma desordem do desenvolvimento, uma deficiência ou uma diversidade neurobiológica, um jeito de ser e estar no mundo (Hacking, 2006; Ortega, 2008).

Especialistas afirmam que o diagnóstico do TEA é complexo; que o espectro é amplo e fluido (Hollin, 2014; Grinker, 2010), podendo apresentar diferentes formas e graus de comprometimento. No entanto, em nossa sociedade, o rótulo de “autismo” parece estar sob o estigma do corpo perigoso e da mente fragilizada que, a qualquer alteração no ambiente, pode reagir imprevisivelmente, gerando uma desordem indesejada – noção estereotipada e homogeneizante, decorrente em grande parte por “não sabermos muito sobre ele”, e menos ainda sobre “a pessoa com autismo e os detalhes prosaicos de sua vida diária” (Fitzgerald, 2013, p.397). De todo modo, parece que Tomás, frente ao saber-poder das categorias biomédicas, de alguma forma age no ‘looping’ desta classificação, não a reconhecendo como sua ou fazendo com que o saber biomédico sobre este ‘espectro’ seja ampliado.

Se o diagnóstico, como lembra Rosenberg (2002, p. 255-156), é um “ritual de revelação” que configura e reconfigura vidas, ele é também uma necessidade burocrática. No leque de “deficiências” possíveis para que Tomás tivesse direito à política social, “retardo mental” foi a escolhida pela mãe para relatar à gerente de RH e ao profissional do governo. Naquele momento, esta categoria era suficiente para prover ao menino o “papel que precisava para entrar na empresa pelas cotas”, e foi o diagnóstico que pareceu o menos perigoso e mais provável de ser aceito dentre os que configurariam tipos de subjetividade biolegítimas (Fassin, 2009) no mundo do trabalho. Tomás, no entanto, parece alheio à especificidade das categorias que lhe são atribuídas: ‘deficiência’, ‘retardo’ ou ‘autismo’ seriam indiferentes ao rapaz que, frente a um novo mundo, transforma-se em uma pessoa que “nem parece que tem dificuldade”.

No cotidiano laboral de Tomás, a realidade da exigência de um “sujeito autônomo, responsável e gestor dos próprios riscos, que deve se adaptar

e aprimorar suas capacidades e habilidades para atingir demandas de um mercado cada vez mais competitivo” (Ortega, 2009, p.256; Rose, 2007; Ortega; Choudhury, 2011), entra em disputa com os princípios éticos das políticas de inclusão social das pessoas com deficiência, como o *direito ao cuidado* (Diniz; Santos, 2010). Como irei discutir no capítulo V, talvez seja este o efeito mais imediato desta política no cotidiano das empresas: a necessidade evidente da construção de formas de gestão que legitimem a interdependência humana e desenvolvam sensibilidades sociais mais “inclusivas”.

No caso de Tomás, incluí-lo no trabalho significa ter a compreensão de que pode ser difícil para ele ter a atitude de ir até o gestor e solicitar nova tarefa, ou esperar que ele tenha a iniciativa de expressar insatisfação com suas atividades e sugerir mudanças para organização. Mas, mais do que isso, significa entender que ele tem direito ao acompanhamento de um monitor ou tutor, não apenas durante o período de aprendizado, mas também para que sua permanência na empresa e o desenvolvimento de suas habilidades sejam possíveis.

A ideia de que uma “pessoa com dificuldade” tem direito ao cuidado, ou, nos termos da lei, ao “trabalho apoiado” (Lobato, 2009; Costa, 2013) para promoção da sua inclusão social, lança luz sobre a necessidade de problematizarmos o caráter individualista com que a autonomia é pensada em nossa sociedade, onde adquire centralidade nos modos de subjetivação liberal (Rabinow & Rose, 2006) e é pressuposto para o alcance da cidadania.

O ‘caso’ de Tomás também deixa pistas sobre a centralidade dos cuidadores na efetivação desta política pública. Para que Tomás pudesse acessar o mundo do trabalho, sua família abriu mão de parte de sua renda e a empresa dispôs de um funcionário para que ele tivesse um ‘apoio’ para exercer suas atividades laborais. Como lembra Débora Diniz (2012), são os vínculos de dependência que estruturam as relações humanas e, para muitas pessoas, como as pessoas com deficiência, o direito à igualdade e à promoção da justiça e da qualidade de vida só se faz possível através da interdependência humana.

Estudos antropológicos têm procurado ir além do estudo das políticas públicas enquanto promotoras de direitos de cidadania ao entenderem que, como práticas socioculturais (Shore, 2010), elas têm um caráter produtivo, transformam

realidades e constroem novas subjetividades e sensibilidades sociais (Schuch, 2009; 2012; Teixeira, 2012).

Esta etnografia evidencia a *agência* de Tomás ao longo de um processo de inclusão no qual ele aprende a ser “um bom trabalhador”; e, ao fazê-lo, questiona a categoria “deficiência”, a qual lhe fora atribuída para ter direito à política. Tal transformação subjetiva não se deu através de uma resistência às relações de poder as quais foi submetido - tais como a atribuição de categorias biomédicas (autismo e deficiência) e a imposição limitada de tarefas e horário de trabalho -, mas a sua presença e suas ações na empresa tensionaram um modelo de gestão empresarial pautado pelo valor da independência e da produtividade, assim como suscitaram a construção de novas sensibilidades sociais mais inclusivas no ambiente de trabalho.

Como mencionei, o autismo é reconhecido legalmente em 2012, com a Lei Berenice Pianna e, no Rio Grande do Sul, em 2013 é criado o projeto *Autismo e Mercado de Trabalho*, impulsionado pelo Ministério Público do Trabalho que atua na inclusão específica de pessoas com este diagnóstico. Segundo o procurador chefe do órgão, entre as pessoas com deficiência, “os autistas são um dos grupos mais excluídos do mercado”. O que estes fatos nos dizem sobre o autismo em si e sobre as políticas públicas de inclusão? Quais as especificidades deste diagnóstico na inclusão das pessoas com deficiência? Como está se dando a inclusão destas pessoas na prática da política?

CAPÍTULO III – SOBRE PESSOAS E DIAGNÓSTICOS: deficiência, autismo e políticas de inclusão

Neste capítulo, busco refletir sobre a especificidade da construção social do diagnóstico de autismo e a sua relação com as políticas públicas voltadas para as pessoas com deficiência. No meu trabalho de campo, a relação pragmática entre o diagnóstico e a obtenção de direitos é evidente: ter um laudo (ou atestado médico com um número da CID) de uma deficiência legalmente reconhecida é pré-requisito para ter acesso à política de cotas⁴¹. Este é o primeiro passo em um circuito a ser percorrido pelas pessoas com deficiência para sua inclusão nas empresas. No entanto, há muito mais em jogo nesta questão.

Minha etnografia com Tomás é rica para problematizarmos o quanto as categorias diagnósticas têm um papel fundamental na vida das pessoas e como elas são centrais na constituição de suas subjetividades. Ao testemunhar como Tomás se relacionava com as pessoas no dia a dia e as suas transformações subjetivas ao longo do seu processo de inclusão, percebi o quanto o autismo é uma categoria fluida, compreendida e habitada de diferentes formas, tanto por quem é assim diagnosticado, como por quem se relaciona ou convive com “pessoas com autismo”.

Chamei a atenção em minha narrativa para os vários momentos em que o “autismo” de Tomás estava de certa forma presente e atuando nas relações que o jovem estabelecia com as pessoas. As suas professoras enfatizavam sua “dificuldade de socialização” na escola e, segundo sua mãe, sua condição foi de certa forma responsável por ele ter perdido os amigos ao entrar na adolescência. Também no curso de capacitação ele sofreu constrangimentos e foi objeto de curiosidades entre as professoras.

⁴¹ No contexto de reivindicações de direitos, a obtenção deste documento é central para o acesso ao Benefício da Progressão Continuada. Para um debate sobre este benefício, ver Fietz, 2015; Barbosa; Diniz; Santos, 2009.

O autismo também mostrava sua especificidade, já no início da minha pesquisa, como uma condição que “é pouco conhecida” e “exótica”. Eu mesma fiquei abismada com a capacidade de Tomás memorizar tantas espécies de peixes e aves, ao mesmo tempo em que mal sabia escrever e realizar cálculos matemáticos simples. Sua condição ficava mais evidente em situações de exposição pública, nas quais sua “dificuldade de interação social” e sua “timidez” eram desvendadas e o “rotulavam”, entre os conhecedores de seu diagnóstico, como “autista” e, entre os que não tinham esta informação, de “esquisito”.

Já na chegada de Tomás na empresa, o fato de seus colegas não saberem sobre sua condição acabou por colocar sua categoria diagnóstica ainda mais em evidência. Seus gestos e atitudes suscitaram a curiosidade entre os colegas e um “clima” de suspeitas e suposições com relação a sua “esquisitice” permeou as conversas nos corredores da empresa. Tomás não habita a categoria autismo, e sua mãe a nega como constituidora da deficiência do filho. Para a mãe, o autismo é “negativo”, sua referência para entender a síndrome é o seu filho mais novo, que teria o que os especialistas chamariam de um “autismo de baixa funcionalidade”.

A psicopedagoga Clara, cujo cotidiano trabalho acompanhei, e também alguns neurologistas e psiquiatras salientaram em nossas conversas o fato de o autismo não ter um “exame médico” que o identifique, um “biomarcador”, e nem uma “marca corporal” visível. Além disso, segundo eles, pelo menos aos olhos dos não-especialistas, não há como identificar – diferentemente da Síndrome de Down, por exemplo – “o que a pessoa tem”. Os sinais são sutis, porque comportamentais, e exigem, como salientou Clara, um conhecimento sobre o que é o autismo e um “olhar treinado” para que sejam perceptíveis.

Segundo os especialistas e a literatura sobre o tema (Hacking, 2006; Eyal et al, 2010), o autismo está se tornando uma síndrome cada vez mais presente em nossa sociedade e se manifestaria exatamente naquilo que mais precisaríamos para “conviver bem em sociedade”, ou para “dar certo em uma empresa”: as habilidades de socialização e comunicação. A problematização destas categorias torna-se, então, central para compreensão não apenas da vida social, mas do próprio autismo e do seu processo diagnóstico (Hollin, 2014; Ochs et al, 2004).

As especificidades do processo diagnóstico do autismo (Silverman, 2011; Grinker, 2010; Hacking, 2006) e as disputas em torno do seu status nosológico⁴² (Hacking, 2007; 2009; Ortega, 2013) possibilitam uma reflexão mais aprofundada sobre a prática dos diversos atores envolvidos nos processos de inclusão, os quais, sugiro, atuam na coprodução⁴³ não apenas desta categoria diagnóstica, mas também da política de cotas em si.

Parafraseando o termo “categorias perigosas” de Rosenberg (2002), cuja definição seria “aquelas que possuem status ontológico disputado”, minha proposta analítica é pensarmos que o autismo, como um diagnóstico obscuro, fluido e dinâmico, caracteriza-se como produtor de “subjetividades perigosas” e de novas realidades e sensibilidades sociais, cujos efeitos atuam na produção dos sujeitos assim classificados, e transformam também a própria política. O debate aqui, então, é permeado pela especificidade de entrelaçar as discussões sobre os processos diagnósticos e o autismo com a obtenção de direitos das pessoas com deficiência em um contexto no qual pouco se discute e se pesquisa sobre estes temas: o “mundo adulto” do mercado de trabalho.

No capítulo anterior, centrei minhas interpretações no processo de subjetivação de Tomás e na sua agência na construção de sua subjetividade e de seu próprio processo de inclusão, procurando mostrar como as categorias biomédicas estão sempre em negociação, configurando e reconfigurando vidas (Rosenberg, 2002), mas também sendo configuradas por estas vidas (Hacking, 2006). Aqui, além de retomar a etnografia de Tomás, resgato a minha convivência com a psicopedagoga Clara, os contatos que mantive com médicos psiquiatras e neurologistas (em entrevistas, palestras, eventos acadêmicos sobre autismo), e as minhas experiências junto a outras pessoas com autismo para discorrer sobre a centralidade das categorias diagnósticas na vida das pessoas, a importância dos laudos médicos para a obtenção de seus direitos e o papel dos especialistas (e dos diagnósticos) na prática da política de cotas e no processo de subjetivação das pessoas com autismo.

⁴² Nosologia é a ciência que trata das classificações das doenças.

⁴³ Por coprodução refiro-me ao que Jasanoff (2004) destaca como sendo a influência mútua dos diferentes atores na construção de uma rede, ao modo como estes atores são induzidos uns pelos outros a agirem.

3.1. Um pouco mais sobre os interlocutores desta pesquisa

Tomás foi meu principal interlocutor durante quase todo tempo em que eu estava em campo nesta pesquisa. Conheci-o no início de 2014 e convivemos quase que cotidianamente até o fim da sua experiência na empresa em que ele fez seu período de aprendizagem, permanecendo em contato com ele e sua família até o fim de 2015. Ainda quando realizava as visitas de Tomás, conheci Ricardo, um jovem de 26 anos, diagnosticado com “autismo de alta funcionalidade”, cujo cotidiano de trabalho como tradutor em uma empresa multinacional também observei por quatro meses, duas vezes por semana. Entrevistei Ricardo duas vezes durante este período, mas não tive contato com sua família. Mesmo com este pouco tempo de convivência, acredito que minha experiência com Ricardo é interessante por trazer alguns contrapontos à trajetória de Tomás e auxiliar em minhas reflexões sobre o autismo em si e o cotidiano laboral destas pessoas.

3.1.1. *Algumas palavras sobre Ricardo e “o seu autismo”*⁴⁴

⁴⁴ Após o fim da escrita da tese, enviei-a aos participantes da pesquisa para que pudessem me repassar suas impressões. Registro aqui as ponderações de Ricardo e de sua mãe, as quais recebi logo após a data da banca e, por isso, encontram-se nesta nota. Após um breve diálogo por mensagens, ambos manifestaram que entendem as interpretações e eu me comprometi a matizar a linguagem em alguns trechos e a registrar suas impressões sobre algumas questões que causaram desconforto em Ricardo. Seus comentários foram sobre as tarefas assumidas por Ricardo e as interpretações de seus colegas de trabalho sobre elas. Um comentário que recebi de sua mãe (por e-mail) foi que gostariam que ficasse claro que a tarefa de busca-lo e leva-lo no trabalho, assumida pela mãe de Ricardo, se devem unicamente ao fato de ele “ter dificuldades em calcular os tempos dos carros ao atravessar as ruas”. Ricardo também se mostrou apreensivo com as interpretações sobre suas atitudes e ressaltou, em mensagem privada enviada para meu facebook, que “nunca foi mimado pela mãe” e que “muito batalhou nessa vida”. Ricardo também registrou que ele havia realizado uma tradução de 200 páginas na época e que a sua carga de trabalho aumentou e muito ao longo dos últimos anos. Diz não lembrar-se de ter recusado tarefas que lhe cabiam e que não se via como uma pessoa “mimada”.

Registro aqui, também, que argumentei com Ricardo e sua mãe que os dados na narrativa de sua experiência que foram mantidos são fundamentais para compreensão de que esta política de inclusão deve estar atenta também às redes de cuidado externas ao ambiente de trabalho. O suporte proporcionado pela mãe, no caso de Ricardo, não é aqui interpretado como um “mimo” ou uma atitude superprotetora, mas como um fato fundamental para manutenção da própria política. Respondi a Ricardo que as tarefas às quais eu me referia eram as que não estavam em sua lista de responsabilidades na empresa, e que, então, não faltava com sua responsabilidade em não fazê-las. Sobre o “mimo” expliquei que a minha intenção era justamente contrapor as opiniões de pessoas, frequentemente mais informadas pelo senso comum e por teorias psicanalíticas sobre o autismo, com uma outra forma de ver e viver essa condição na prática cotidiana da inclusão.

Ricardo é um jovem de classe média-alta de 26 anos, de pele branca feito leite, cabelos lisos bem escuros e andar apressado. Não sei muito de sua vida pregressa. De sua família sei apenas que tem um gato, de suas viagens de férias, campeonatos de judô e idas ao cinema, postadas no Facebook, e que ele mora com a mãe e a avó materna. Assim como Tomás, Ricardo também queria trabalhar, mas em sua empresa comentaram que “se fosse pela mãe ele não precisava”. É a mãe que se ocupa de levá-lo e buscá-lo no trabalho todos os dias, liga religiosamente na hora de ele tomar a medicação para diabetes e controla se não está comendo doces nas festas da empresa.

Tentei algumas vezes uma aproximação com Ricardo fora do espaço de trabalho. Suas reiteradas negativas em me receber para uma conversa mais longa tinham como justificativa sua “rotina repleta de compromissos”: à tarde ele trabalhava das 14 às 18h; no turno da manhã tinha psiquiatra, judô e natação; nos finais de semana, ocupava-se com jogos de videogame e cinema. Das poucas vezes em que me encaixou em sua agenda para uma entrevista sobre sua trajetória de vida, foi durante o horário de trabalho. Duas foram as tentativas de que ele respondesse às minhas poucas perguntas, quando, apesar de eu ter me preparado, munida de gravador e caderno de campo, acabamos conversando sobre o filme Star Wars, Histórias em Quadrinhos (HQs) e jogos de videogame - seus assuntos favoritos.

Também com sua mãe não consegui conversar. A cada vez que tocava no nome dela e tentava explicar a Ricardo que queria também ouvir outras pessoas que faziam parte de sua vida, ele me dizia que ela era “uma mulher muito ocupada” e mudava de assunto. Nos poucos comentários sobre sua vida pessoal, contou-me que “passou por várias escolas particulares” na cidade de Porto Alegre, nas quais, segundo ele, “teve experiências não-memoráveis”. “As escolas são péssimas. São um *nightmare*”, comentou comigo. Ele cursou a faculdade de Letras, especializando-se em Inglês, formação que possibilita seu trabalho como tradutor inglês-português no setor de comunicação da sua empresa.

Segundo Clara, psicopedagoga que acompanhou e avaliou também o caso de Tomás, o diagnóstico de Ricardo o situa no Espectro Autista. “Ele seria o que podemos chamar de um autista de alta funcionalidade”, pois não apresenta

deficiência cognitiva, por exemplo. O consenso entre os *experts* na área é o de que o diagnóstico de autismo nestes casos baseia-se nos “interesses restritivos, na dificuldade de interpretar sinais sociais ou linguagem figurada (como entrelinhas e metáforas), na linguagem frequentemente erudita ou elaborada, na linguagem corporal incomum, entre outras características que teriam menos consenso, como a falta de empatia” (conversa com Clara, em agosto de 2014).

A gestora do setor onde trabalha falou em uma entrevista ao mesmo programa de TV no qual ele apareceu, que “contratar o Ricardo foi um desafio e um aprendizado”.

O Ricardo chega e cumprimenta as pessoas. Aquele “oi meio treinado dele”... A gente no dia a dia esquece destas coisas simples que podem mudar todo clima de uma empresa. Ele nos ensina sempre uma coisa nova sobre nós mesmos, porque ele diz o que muitas vezes queremos dizer, mas não temos coragem ou temos vergonha... e ele vai lá e fala!

Assim como Tomás, a pontualidade era característica de Ricardo. Todos os dias chegava na empresa às 14 horas. Se adiantasse, esperava na recepção conversando com o porteiro até que a máquina do ponto marcasse exatamente 14h. Daí sim, colocava seu dedo indicador para registrar sua entrada e dirigia-se à sua mesa. A marca identitária de Ricardo na empresa, além da “pontualidade britânica”, eram as frases da chegada, do intervalo e de saída, repetidas diariamente no mesmo tom de voz: “Cheguei”. “Eu vou, mas eu volto” (imitando o apresentador do programa televisivo *Anônimos Gourmet*) e “Fui”. Todos dias cumpre o mesmo protocolo. Ricardo chega em sua mesa e senta seu boneco, o “Mário Kart”, de frente, para que lhe cuide. Ao ir para o intervalo, o Mário é virado em direção à Marcinha, sua gestora direta, para que o vilão não a “abata”.

O trabalho de Ricardo não demanda muito tempo. Nos quatro meses em que estava no departamento de comunicação da empresa realizando minhas observações, ele traduziu uns 4 ou 5 documentos. Segundo Marcinha, “Ricardo é

muito rápido e dá conta de tudo sempre no prazo”. O resto do tempo ficou jogando videogame, escrevendo em sites de HQ coletivo e navegando em páginas da internet sobre estes assuntos.

Quando consegui convencê-lo a me conceder uma entrevista formal, fomos para a sala de reuniões. Eu, munida de gravador e caderno de campo, e ele com seu tablet e fones de ouvido. “Vais de fone, Ricardo?”, perguntei. “Sim. Marcamos uma hora. Se tiver muito chato eu escuto música até chegar às 17h”. Eu, aconselhada pela sua gestora (sua “pessoa de referência” na empresa), tinha apenas 3 perguntas. Não consegui resposta a nenhuma. Deixei ele falar do que quisesse. Ele falou 55 minutos seguidos sobre todos os games do Mário e do Mário Kart. Os trechos que ele mais se anima são quando os personagens saem da história e se dirigem direto ao jogador ou leitor. Ao final do nosso tempo, ele disse: “Podemos agendar outra entrevista, se assim preferires”.

Percebi algumas tensões que envolviam a presença de Ricardo na empresa somente depois de algumas semanas que eu estava lá dentro. Colegas de trabalho por vezes se queixavam das “adaptações” na rotina da empresa as quais Ricardo tinha direito. Ele tinha uma rotina pré-elaborada com uma semana de antecedência e tarefas imprevistas eram evitadas, para que não lhe causassem ansiedade. Tinha horário de entrada, lanche e saída fixados, não precisava assistir às longas reuniões com a diretoria e nem fazer hora-extra se fosse necessário acabar uma tarefa com urgência.

Seus colegas, frequentemente sobrecarregados de atividades extras, tentavam dividi-las com Ricardo, mas sem grande sucesso. Para a publicitária responsável pelas traduções de Ricardo, “foi difícil aprender a lidar com ele”. Segundo ela, “ele faz só o que quer e na hora estipulada”. As interpretações com relação ao comportamento de Ricardo eram frequentemente acionadas em contraponto com as experiências de seus colegas com a educação dos próprios filhos, muitas vezes tendo como referência teorias de cunho *psi*, como a “superproteção” da mãe que levaria a pessoa a ficar “mimada”, a não ter proatividade ou autonomia para organizar sua própria agenda ou a não fazer tarefas que não lhe convém.

No entanto, os argumentos que Ricardo acionava pareciam ecoar entre os estagiários com quem convivia no setor. Um deles comentou algumas vezes que adorava quando Ricardo “jogava na cara” dos gestores as tarefas que se configurariam como os desvios de função ou a sobrecarga de trabalho a que estavam submetidos. “O Ricardo é um cara tranquilo, mas não se deixa dominar assim facilmente. Não sei se isso tem a ver com ele ser autista, mas que a gente se dá conta de muita coisa errada aqui na empresa por causa dele, isso é verdade”.

Em uma reunião de “avaliação de desempenho”, especialmente resumida e realizada somente com a presença da gestora do Programa de Avaliação⁴⁵ e de Ricardo, ele questionou o programa da empresa, cujo objetivo era avaliar as relações gestor-colaborador com notas de 1 a 5: “Mas isso serve só para demitir quem ficar com nota abaixo de 3”, disse ele à sua chefe. Neste momento, a profissional me olhou desconcertada e comentou: “Esse é o Ricardo!”.

Ricardo foi avaliado com média 4: “Corresponde às expectativas, realizando satisfatoriamente o que lhe é solicitado”. A nota 5 trazia os dizeres: “Supera as expectativas”. Ao voltarmos para sala, a responsável pelas avaliações comenta com a gestora direta de Ricardo: “Muita coisa não tem nada a ver com autismo, é manha mesmo. Mas podemos exercitar com ele uma forma que ele faça mais do que só o solicitado, para que ele vá além das regras! É só treinar.”

No momento da escrita desta tese, Ricardo estava prestes a comemorar quatro anos de empresa. Assim como Tomás, seu processo de inclusão foi considerado um “caso de sucesso”. No entanto, enquanto o caso de Tomás foi assim considerado pelo fato dele ter sido contratado ao final do programa BPC Trabalho de inclusão pela aprendizagem e permanecido na empresa; Ricardo teve seu “case de sucesso” (nomeado assim em inglês pelos administradores de empresas) avaliado como uma “boa prática empresarial”, cujo

⁴⁵ Este Programa de Avaliação de Desempenho era uma nova ferramenta de gestão participativa que estava sendo implementada na empresa. A gestora me cedeu uma cópia, cujo conteúdo, resguardando a identidade da empresa, está no anexo 5 desta tese.

modelo de gestão concorreu ao Prêmio Top Ser Humano⁴⁶ de gestão de recursos humanos no ano de 2014.

Mas, nem todos os casos de inclusão são “de sucesso”. Tomás foi apenas um dos cinco integrantes da turma de treze aprendizes que se mantiveram no emprego após o fim do período do Projeto; e Ricardo é um dos poucos casos⁴⁷ de contratação de pessoas com autismo a que tive acesso durante minha pesquisa. Além disso, meu campo aponta alguns elementos interessantes para pensarmos o autismo na política de cotas. Em países onde não há uma política afirmativa para pessoas com deficiência, a realidade pode ser dura com estas pessoas, como a de jovens que conheci em Londres durante o período do doutorado sanduíche.

3.1.2. English Autistics

Os interlocutores, cujas vozes trago apenas como contraste com meu campo no Brasil, conheci em Londres, no período de doutorado sanduíche no King’s College. Neste período, tive a oportunidade de conversar com alguns ativistas das organizações não-governamentais “Autistic UK” e “Ambitious About Autism” e de participar de dois encontros de autistas: “The Autism Show” e o “Autistic Pride Day”. Foram poucos, mas quatro intensos dias de convivência, com palestras, entrevistas e atividades culturais que duraram da manhã à noite. Desta experiência trouxe comigo algumas de suas autobiografias e livros de poemas e crônicas, assim como publicações locais sobre trabalho e inclusão. Após os eventos, entrevistei dois jovens, Stephan e Fabian, que participaram do The Autism Show como palestrantes sobre suas experiências no mercado de trabalho, e permaneci em contato com algumas destas pessoas nas redes sociais

⁴⁶ Este é um prêmio anual concedido pela Associação Brasileira de Recursos Humanos às melhores práticas de gestão de pessoas.

⁴⁷ É importante lembrar que o autismo é considerado legalmente como “deficiência” apenas a partir de 2012, e que o Projeto Autismo e Mercado de Trabalho é de 2014. Também não há levantamentos quantitativos neste sentido, então as informações que tenho são as de que são cinco casos acompanhados por Clara no Projeto.

Facebook e Twitter, participando de seus debates sobre neurodiversidade e inclusão.

Fabian e Stephan têm trajetórias parecidas com a de muitos jovens com autismo de alta funcionalidade que conheci no Brasil ou escutei e li em canais da internet e youtube⁴⁸. Ambos são ingleses, têm 28 anos e moram com seus pais. Contaram-me que sofreram bullying na infância e descobriram que tinham Síndrome de Asperger já no fim do período escolar. Sentiam-se estranhos, diferentes, não queridos pelos colegas. Após finalizarem a escola tentaram algumas vezes se colocar no mercado de trabalho, mas ou já não tinham sucesso nas entrevistas (quando consideravam que eles tinham “algum problema”), ou eram demitidos em pouco tempo por terem cometido alguma “gafe” com colegas, por não terem conseguido dar conta da rotina de trabalho ou adaptarem-se ao ambiente corporativo.

Stephan, por exemplo, me contou que não conseguia trabalhar com a luz branca na sala que o colocaram e que muitas pessoas falavam ao mesmo tempo a sua volta. Disse que a rotina estava além do que podia suportar e, por isso, passou um tempo sob muito stress. Quando decidiu contar ao seu chefe que tinha Asperger e que precisava de um outro ambiente de trabalho com acessibilidade para sua condição, “foi demitido por justa causa”. Segundo ele, “foi acusado de ocultar informações importantes na entrevista de emprego”. Fabian não teve experiências diferentes. Contou-me em tom jocoso que seu “sincericídio” foi o responsável por umas duas de suas demissões. “Autistas simplesmente falam o que pensam. Quando eu vejo já disse algo que não agradou alguém e está feita a besteira”. Hoje ambos trabalham na ONG “Ambitious About Autism”, divulgando o autismo e falando sobre suas experiências em escolas e empresas.

3.1.3. *Especialistas Psi*

Ao longo de meu trabalho de campo, também assisti a várias entrevistas e programas de televisão e fui a inúmeras palestras sobre autismo,

⁴⁸ Algumas trajetórias são contadas nos debates que acontecem anualmente no Festival de Cinema “Assim Vivemos”, disponíveis na internet, como, por exemplo, no **Debate 3: Autismo e seus desafios**, disponível neste endereço: <http://assimvivemos.com.br/2013/pt/debates/>

registrando as falas de especialistas, cujas vozes também se fazem presentes neste texto. Entrevistei mais longamente duas pessoas: Clara, psicopedagoga, e Pedro, psiquiatra. Clara, como já comentei, é especialista em autismo, tem trinta e poucos anos, é casada e tem dois filhos. Atende em sua clínica particular e realiza o assessoramento dos processos de inclusão de pessoas com autismo que entram no mercado de trabalho através dos projetos governamentais de incentivo à aprendizagem e, também, por “inclusão direta”⁴⁹. Acompanhei o trabalho de consultoria dela por pouco mais de um ano, quando era chamada nas empresas para auxiliar gestores e colegas de trabalho a lidarem com as pessoas com autismo e realizava as avaliações dos casos de autismo dos projetos. Pedro trabalha em parceria com Clara na elaboração de laudos para as contratações pelas cotas. Também atende em sua clínica particular e costuma acompanhar seus pacientes em situações cotidianas fora da clínica, como entrevistas de emprego, por exemplo.

Deste material de campo trago algumas pistas para refletir sobre o processo de construção do diagnóstico de autismo e as especificidades e as possibilidades de inclusão destas pessoas no mercado de trabalho.

3.2. Uma epidemia de autismo?

No Brasil, o debate em torno do autismo tem conquistado crescente visibilidade na mídia e na cena pública nos últimos anos. Desde 2010, o Parque da Redenção, em Porto Alegre, têm sido palco para a comemoração do Dia Interacional de Conscientização sobre o Autismo (02 de Abril), organizada pelo Instituto Autismo e Vida⁵⁰, o qual também oferece palestras e outros eventos semanais sobre o tema. Logo após a promulgação da Lei Berenice Pianna (2012), a qual reconhece o autismo como deficiência para todos fins legais, a novela *Amor à Vida* da Rede Globo (2013) abordou o tema com grande destaque na

⁴⁹ As pessoas que entram pelas cotas nas empresas sem passar por cursos de aprendizagem geralmente são indicadas por fiscais da Secretaria Regional do Trabalho.

⁵⁰ O Instituto Autismo e Vida é uma organização bastante ativa em Porto Alegre. Suas ações têm como foco disseminar informações sobre autismo e realizar encontros de apoio a familiares de pessoas com este diagnóstico. Participei de várias palestras oferecidas pelo Instituto e estive em sua estande de atividades em dois “Dias do Autismo” no Parque da Redenção.

história de uma de suas personagens, e, mais recentemente, a Netflix Brasil tem apresentado um crescente número de séries com protagonistas com esta condição (“The Big Bang Theory”, “The Bridge”, “Atypical” e “The Good Doctor” são algumas delas). Vários jornais, revistas e programas informativos também têm dado mais espaço ao autismo, como uma série de quatro capítulos no programa Fantástico, da Rede Globo, com o médico Drauzio Varella (em 2013), e o programa Vida e Saúde, da RBS, no qual foi apresentada uma reportagem especial sobre pessoas com autismo no mercado de trabalho (em 2013). Enquanto escrevia este capítulo (em julho de 2017), a revista Veja, de grande circulação no país, teve a temática do autismo estampada como tema de destaque em sua capa.

Também nas redes acadêmicas nacionais e internacionais de médicos e especialistas *psi*, e na agenda pública, o autismo parece ser o “tema do momento” (Fitzgerald, 2015; Ortega et al, 2013). Só nos dois primeiros anos da minha pesquisa de campo, participei de mais de 10 palestras (presenciais e on-line) e de dois grandes congressos científicos⁵¹ sobre o tema. Nos eventos governamentais sobre Políticas Públicas de Saúde e Assistência Social o autismo ganhou grupos de trabalho específicos e as preocupações com o atendimento especializado desta população conquistou espaço nas escolas e Centros de Atenção Psicossocial (CAPS). Mais diretamente ao que se refere à minha pesquisa, no Rio Grande do Sul, como já mencionei na introdução desta tese, dois projetos de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho foram implementados nos últimos anos. Um deles direcionado especificamente para pessoas com autismo.

Esta maior visibilidade do autismo na cena pública é acompanhada do registro de um crescente número de casos nos últimos anos, com um aumento da prevalência de índices de diagnósticos de 1:2500 pessoas em 1978, para 1:100 pessoas em 2014 (Hollin, 2014; Eyal et al, 2010). Tais dados têm gerado debates internacionais sobre uma provável “epidemia de autismo” (Hacking, 2006; Grinker,

⁵¹ Os eventos foram: o Curso “Autismo: Uma abordagem transdisciplinar e Translacional” (Hospital de Clínicas de Porto Alegre, maio de 2014). O evento nacional sobre autismo on-line (na plataforma Entendendo o Autismo - <http://entendendoautismo.com.br/cursos/>), o ciclo de palestras específico sobre Autismo, organizado pela ONG Autismo e Vida, hoje em sua 7ª edição (<http://www.autismoevida.org.br/2017/07/7-edicao-do-ciclo-de-palestras-sobre-o-autismo-do-iaev-2017.html>), além de encontros semanais com profissionais convidados pela ONG ‘Autismo e Vida.

2010; Eyal et al, 2010; Hollin, 2014; Rios et al, 2015). No evento internacional ocorrido no Hospital de Clínicas de Porto Alegre, cheguei a escutar que “em breve teremos uma sociedade de autistas”, cuja origem poderia estar relacionada, por um lado, a fatores ambientais como o *stress* da vida cotidiana e a ausência dos pais na vida das crianças e, por outro, a um possível efeito de algumas vacinas ou fatores genéticos ainda não comprovados.

Tais teses, discutidas por “mães de autistas” na internet (Ortega et al, 2013), não descartam o fato de que quanto mais se sabe sobre uma doença ou deficiência, mais se tem ferramentas para diagnosticá-la, e mais pessoas identificam-se sob aquela classificação. Como lembra Ian Hacking (2006), as investigações científicas interagem com as classificações e as mudam constantemente, processo chamado pelo autor de “looping effect” das categorias. A cada “looping effect”, não só uma nova categoria é criada, mas também novas pessoas são nelas incluídas e as pessoas classificadas são recriadas, não sendo mais as mesmas que anteriormente.

No caso do autismo, o percurso de aquisição de conhecimento sobre a síndrome conta com o fato de que a crescente amplitude de “sintomas” e “sinais diagnósticos” incluídos no chamado Transtorno do Espectro Autista ao longo da história dá margem a sua abertura a diferentes interpretações e o torna adaptável a um número crescente de pessoas (Grinker, 2015). Segundo Hacking (2006, p.4), “em 1973 o autismo era um distúrbio de desenvolvimento raro, com um estereótipo bastante definido e estritamente caracterizado. Hoje nós temos o *Espectro do Autismo*. Nós temos pessoas com autismo de alta-funcionalidade. Nós temos Aspergers”. O autor cita exemplos de pessoas adultas que hoje identificam-se como autistas ou *Aspies*, mas que, devido à configuração do autismo ser mais desconhecido e estreito quando eram crianças, cresceram sem um diagnóstico específico sobre sua condição.

Em uma das entrevistas que realizei para escutar neurologistas e psiquiatras sobre as características do autismo, comentei com um psiquiatra que alguns conhecidos meus poderiam tranquilamente ser identificados como autistas dentro dos padrões de comportamento que ele relatava. Neste momento, ele me disse:

Isso é muito comum. Vários adultos cresceram achando que eram estranhos ou não sabendo o porquê das pessoas não gostarem deles e porque nunca se sentiram iguais às outras pessoas. Daí alguém fala pra eles sobre o autismo e sobre como esta condição nem sempre está atrelada àquele estereótipo do filme “Meu filho, meu mundo”, que existem pessoas no Espectro que têm QI elevado e levam uma vida autônoma... E eles descobrem que têm o diagnóstico.

O crescente número de pessoas nesta classificação conta também com uma posituação do diagnóstico, impulsionada em parte por um crescente número de séries, filmes e autobiografias (Hacking, 2009)⁵², mas também pelo crescimento do Movimento da Neurodiversidade (Ortega; Choudhury, 2011) no mundo. No Brasil, e especialmente em meu campo de pesquisa aqui no Rio Grande do Sul, este movimento parece desconhecido, inclusive entre alguns especialistas da área *psi* com quem conversei. Mas, na internet, Rios e Andrada (2015), pesquisadoras do Rio de Janeiro, encontraram uma crescente rede atuante neste sentido, e durante minha estada na Inglaterra para a realização do doutorado sanduíche, este Movimento e o termo *Aspie* me pareceram bastante conhecidos.

Trouxe comigo de Londres um livrinho caseiro intitulado “*Being Autistic: Nine adults share their journeys from discovery to acceptance*”⁵³, escrito e editado por algumas pessoas da organização não-governamental *Autistic UK*, as quais participavam do *The Autistic Pride Day* (Dia do Orgulho Autista), evento ocorrido numa tarde de junho de 2015, no Hyde Park. Estes jovens, que em sua maioria denominam-se *Aspies*, compartilham no livro suas trajetórias de vida, marcadas pelos episódios de descobrimento de seus diagnósticos. Intituladas “*Eu me desculpei. A culpa era do autismo e não minha*”; “*Existem outras pessoas como eu*”; “*Entendi porque ninguém gostava de mim*,” “*Decidi que isso não ia me tornar um “deficiente” – eu ainda era a mesma pessoa*”; “*Me libertei de uma busca exaustiva*”; “*Para mim o diagnóstico significou a validação*”; “*Eu achei estranho porque eu não via a mim mesmo como em sofrimento, só diferente*”, estas

⁵² Ian Hacking (2009), em seu texto “How we have been learning to talk about autism: a role for stories”, argumenta que há hoje “uma onda de histórias sobre autistas” e analisa como a literatura está afetando e sendo afetada por uma linguagem sobre esta condição.

⁵³ Livro editado por Caroline Hearst com direitos autorais dos autores. Descobri posteriormente que o PDF do livro pode ser comprado nesta página: <http://www.autangel.org.uk/>

narrativas ajudam-nos a entender que os “diagnósticos precoces”, realizados quando a pessoa é criança, eram menos frequentes e, portanto, hoje, cada vez mais adultos estão identificando-se e sendo identificados nesta classificação. As peregrinações destas pessoas e de suas famílias em busca de diferentes especialistas para explicação da sua condição, e/ou da de seus filhos, também estão retratadas nessas histórias, assim como em diversos blogs na internet⁵⁴ e nos encontros do Instituto Autismo e Vida, nos quais mães de autistas⁵⁵ se tornam verdadeiras *experts* no assunto.

De acordo com meus interlocutores, a dificuldade de “fechar um diagnóstico de autismo” se dá não apenas por conta do pouco conhecimento que ainda se têm sobre a condição (Fitzgerald, 2015; Hollin, 2014), mas também por ser o autismo uma categoria de status nosológico⁵⁶ disputado (Rosenberg, 2002) e com um processo diagnóstico considerado demasiado “subjetivo” pela classe médica, ou, nas palavras dos especialistas, um “diagnóstico clínico”.

3.3. Autismo: um “diagnóstico clínico”

Quando narrei a história de Tomás, contei sobre o dia em que escutei de sua mãe, quase em sussurro, a palavra “deficiência”. Foi neste dia que ela buscou nas gavetas o tal documento da médica, que dizia apenas: “Atesto para os devidos fins que Tomás está em acompanhamento psiquiátrico pelo CID-10 F42; F7.5 e F84.9”.

Somente vários meses depois deste dia, seguindo a indicação de Clara, encontrei o significado destes códigos na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID)⁵⁷. Lá diz que CID 10 - F42 seria um diagnóstico de Transtorno Obsessivo Compulsivo; F7.5, Retardo Mental Leve, e F84.9 indicaria que Tomás teria um Transtorno

⁵⁴ Para um mapeamento desta rede, ver Ortega et. al, 2013.

⁵⁵ Sobre pesquisas antropológicas com mães de autistas, ver Hart, 2014; Eyal & Hart, 2010. E, no Brasil, Nunes, 2013 e Ferreira, 2015, além de pesquisas recentes minhas com Helena Fietz (no prelo).

⁵⁶ A Nosologia é a área da medicina que se dedica ao estudo, descrição e classificação das diferentes doenças.

⁵⁷ A descrição dos códigos é facilmente encontrada no seguinte endereço da internet: http://www.medicinanet.com.br/cid10/1569/f84_transtornos_globais_do_desenvolvimento.htm

Global do Desenvolvimento – este “traduzido” para mim por Clara, como “dentro do Transtorno do Espectro do Autismo” (TEA). Como mencionei, destes três códigos, a mãe de Tomás concorda apenas com os dois primeiros: “ele tem uns por cento lá de retardo e TOC”. “Autismo tem o Ruan, Tomás não”, ela deixou claro.

Clara comentou algumas vezes que pouca gente tem experiência com autismo e que este diagnóstico é “difícil de fechar”. Em geral ela faz a avaliação funcional e “o médico fecha o diagnóstico, assina”. Contou-me que Tomás havia chegado no curso de aprendizado com o “F7.5, diagnóstico de retardo mental leve”⁵⁸, mas que “já de cara a Roberta⁵⁹, que tá com um olho bom”, havia lhe dito: “Esse menino é estranho”. Daí, quando ela foi avaliar percebeu que era “óbvio que ele era autista”. Ela falou com a mãe e fez uma avaliação. Segundo Clara, Tomás já tinha o diagnóstico F84.0 – “Autismo Infantil” – da Domus⁶⁰, feito aos 7 ou 8 anos, quando estava na escola.

Trago estas controvérsias não para levantar a questão de quem sabe mais sobre Tomás ou qual diagnóstico está certo ou errado. Como já mencionei, dizer que Tomás não habita a categoria autismo não deslegitima o saber médico, mas nos fala sobre como as pessoas experienciam estes rótulos. Como frisei ao fim do capítulo anterior, ao longo da minha convivência com Tomás, reiteradas vezes ele me falava sobre as pessoas com quem estava convivendo. Tomás me falava de relações humanas, comentava sobre o sentimento das pessoas para com ele, colocando em cheque um dos elementos ditos como caracterizantes do autismo: a “falta de uma Teoria da Mente”. Esta sua faceta me mostrava o quanto este diagnóstico é flexível, ou questionável, ou de difícil compreensão para leigos como eu.

Em contraste com a resistência da mãe de Tomás em dizer a palavra “deficiência” e sua discordância com relação ao filho habitar a categoria autismo, a dificuldade de encontrar um médico que assinasse esse diagnóstico de autismo – muitas vezes já identificado por pais ou pelos próprios autistas – foi uma das especificidades sobre esta condição que apareceu com mais frequência em meu

⁵⁸ Os laudos de toda turma de Tomás foram feitos por um médico do trabalho acionado pela assistente social da empresa que iria contratar os aprendizes.

⁵⁹ Pedagoga da instituição e ensino.

⁶⁰ A Domus é o centro de terapia no qual Tomás foi levado pela mãe para realizar sua avaliação na época em que, segundo ela, ele apresentou as primeiras dificuldades de aprendizado

campo. Algumas foram as vezes em que escutei de mães de autistas que elas “sabiam que seus filhos tinham autismo”, mas que “os médicos não davam o atestado para que eles tivessem acesso aos direitos sociais”. A maioria das vezes, essas pessoas tinham “traços leves” que os situavam no Espectro e não havia outras “comorbidades” (doenças ou deficiências presentes juntamente com a preponderante) com um CID legalmente válido que pudessem lhes garantir o acesso ao BPC ou às cotas, por exemplo.

Certo dia, ao ir assistir a uma formatura de jovens aprendizes com deficiência que estavam finalizando um dos cursos do Sistema S, presenciei uma mãe de um jovem com autismo que se lamentava para a professora do curso de capacitação que “a empresa não aceitou o CID de seu filho”. Segundo ela, “lá dizia só que ele tinha TDAH⁶¹”, mas que ela “sabia que o filho tinha mais que isso”. Segundo a professora, este atestado realmente não se enquadrava nas regras da política de cotas, mas que ela “conhecia alguns médicos mais familiarizados com o autismo e ia ver se conseguia uma consulta para o rapaz”.

A maleabilidade do diagnóstico – nomeado reiteradamente pelos meus interlocutores psiquiatras e psicólogos comportamentais de “diagnóstico clínico”, realizado por meio de observações do comportamento e do contexto do indivíduo – reforça sua fluidez e seu caráter subjetivo (Grinker, 2010). Tal característica, por um lado, possibilitaria o seu uso pragmático na obtenção de laudos e atestados médicos, mas, por outro, acabaria por restringir a rede de profissionais que estariam aptos e dispostos a “assinarem os laudos”.

Uma interpretação possível sobre o fenômeno da epidemia de autismo seria também a de que o caráter “obscuro” e “fluido” do seu processo diagnóstico acentua o campo de disputas na produção desta categoria, cujas queixas de especialistas em torno da dificuldade de elaboração do diagnóstico evidenciam um desconforto destes profissionais frente à pouca legitimidade deste processo (mais “subjetivo”) frente a uma concepção positivista de ciência. Gregory Hollin (2014a) analisa a construção social do diagnóstico do autismo nas experiências profissionais de especialistas no assunto e comenta que vários de seus interlocutores cientistas e médicos lhe disseram – assim como eu também ouvi algumas vezes em meu campo – que “são capazes de determinar se um indivíduo

⁶¹ Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade.

é autista após segundos de sua chegada na clínica” (Hollin, 2014a, p.99). “Eu boto o olho e já sei que é autista”, escutei algumas vezes. Tais comentários, no entanto, vinham sempre reforçados por argumentos de “seriedade” e “cientificidade” da profissão, como: “Claro que depois sigo os protocolos, faço vários testes validados cientificamente” ou “mas é necessário muitas consultas e várias avaliações para fechar um diagnóstico sério”.

Como bem lembra Rosenberg (2002), diagnósticos são meios de comunicação, campos de negociação que configuram e reconfiguram vidas e criam alianças. Evidentemente que toda disputa é situada na história e não se dá em termos de igualdade de condições. No caso do diagnóstico do autismo, nas disputas em torno do seu status nosológico, o papel dos saberes biomédicos (em detrimento dos psicanalíticos) ocupa um espaço central. Em meu campo, na prática da política, a presença de médicos neurologistas e psiquiatras é marcada não apenas pelo poder da produção da verdade na construção do laudo diagnóstico que dá acesso às cotas da política, mas também no campo dos saberes *psi*⁶² como um todo, nos cursos de capacitação e no cotidiano das empresas.

3.4. Mas, afinal, o que é o autismo? Os ‘experts da subjetividade’ em disputa

O poder das categorias biomédicas como detentoras de um saber legítimo sobre a saúde e a doença, sobre corpos e mentes, é incontestável em nossa sociedade. Especificamente em meu campo de pesquisa, para fins da Lei de Cotas, laudos diagnósticos são emitidos apenas por médicos neurologistas ou psiquiatras (Nubila, 2007). Neste documento deve constar uma “deficiência” diagnosticada com um número da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-10)⁶³. Tal caracterização

⁶² No que se refere aos profissionais que realizam acompanhamento de pessoas com autismo, percebi em meu campo que há uma preponderância de psicólogos da linha comportamental e behaviorista, cujos saberes vão mais ao encontro de concepções biomédicas de sujeito do que os psicanalistas.

⁶³ Para um debate sobre as limitações da CID para o entendimento das deficiências, e a necessidade da incorporação da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) nos processos diagnósticos de capacidade e incapacidade, ver Nubila, 2007.

encontra-se no Decreto 5.296/04⁶⁴, cujas concepções de deficiência são preponderantemente biomédicas (Nubila, 2007).

Nikolas Rose (2007; 2008), sociólogo inglês que estuda como nós pensamos quem somos ao longo da história dos saberes *psis* ocidentais, mostra como os chamados “experts da subjetividade” dos “saberes *psi*” (psicologia, principalmente a psicanálise) dominaram por um longo tempo a explicação legítima de como nos entendemos como seres humanos. Na sociedade ocidental contemporânea, argumenta Rose (1997; 2008; 2013), são os saberes de médicos, psiquiatras e neurologistas que dominam estas “teorias” sobre nós mesmos. Somos pensados e nos pensamos, diz o autor, cada vez mais a partir de um “estilo de pensamento neuroquímico” e não tanto mais psicológico, ou psicanalítico. Nossas características subjetivas estariam localizadas no cérebro físico, sendo, então, a nossa própria subjetividade entendida como neuroquímica.

Também no Brasil estas matrizes de ‘sistemas de pensamento’ mais macrossociológicas têm sido estudadas. Francisco Ortega, pesquisador do *Movimento da Neurodiversidade* (2008; 2010) e da *Neurocultura* (2009) no país afirma que de um “sujeito *psi*” passamos a nos entender como um “sujeito cerebral”.

Evidentemente que esta mudança de “estilo de pensamento” (Rose, 2008) não é vista como um processo evolutivo. Uma forma de pensar não substitui

⁶⁴ O Decreto 5.296, de Dezembro de 2004, “regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida”. Este decreto estabelece os critérios para definição do que é “deficiência”, a partir da “especificação dos limites e graus de comprometimento que pessoa apresenta”. São considerados os seguintes critérios: “1) Deficiência Visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0, 05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0, 3 e 0, 05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores. 2) Deficiência Auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz. 3) Deficiência Física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções. 4) Deficiência Intelectual: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: Comunicação; Cuidado pessoal; Habilidades sociais; Utilização dos recursos da comunidade; Saúde e segurança; Habilidades acadêmicas; Lazer; Trabalho. 5) Deficiência Múltipla: associação de duas ou mais deficiências”. (DECRETO 5.296/04).

a outra, mas se soma às outras já existentes e torna-se hegemônica em certo tempo histórico. Saberes estão sempre em disputa e o que vemos nos debates em torno do autismo hoje, apesar das disputas com a psicanálise no Brasil serem ainda presentes (Lopez & Sarti, 2013; Ortega et al, 2013), é uma preponderância dos saberes biomédicos na explicação, e principalmente no “manejo” e no “tratamento”, desta condição (Hacking, 2006; Ortega, 2008).

Segundo Ian Hacking (2006), o autismo, que já foi visto como o comportamento de pacientes esquizofrênicos ou “uma desordem psiquiátrica da infância”, hoje é objeto de disputas entre os que o entendem como uma desordem do desenvolvimento, uma deficiência ou uma diversidade neurobiológica (Hacking, 2006; Ortega, 2008). Em termos gerais, tais nomenclaturas (desordem, transtorno, deficiência, neurodiversidade) carregam diferentes concepções sobre as possíveis causas do autismo, suas características e manifestações físicas, intelectuais, sensoriais e atitudinais, assim como informam as posturas dos *experts* frente à melhor abordagem e aos possíveis tratamentos/curas (Solomon, 2013; López; Sarti, 2013) para esta condição.

A passagem do autismo da lista de “psicoses infantis” para sua incorporação aos “transtornos do desenvolvimento”, mencionada por Ian Hacking, se deu na terceira edição do DSM III⁶⁵. Esta mudança refletiria a chamada “virada fisicalista” (López; Sarti, 2013), que exporia também num nível mais pragmático as mudanças nos sistemas de pensamento mencionadas por Rose e Ortega, com o deslocamento das concepções psicanalíticas sobre o autismo para o predomínio de uma concepção biológica e cerebral do transtorno.

A ideia de cunho psicanalítico de que o autismo seria causado por uma “falha dos pais no estabelecimento de relações objetais precoces com o filho” (Ortega, 2010, p.150) foi, então, superada pela concepção hegemônica de que ele estaria localizado no cérebro e, com isso, as metáforas da “mãe geladeira”, “conchas”, “tomadas desligadas”, que tanto culpabilizavam as mães, foram rechaçadas pela maioria dos especialistas, inclusive com um pedido de desculpas público de Leo Kanner, seu principal mentor, à comunidade acadêmica e às ‘mães de autistas’ (Eyal; Hart, 2010; Nunes, 2014; López, Sarti, 2013).

⁶⁵ O DSM (*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*), da Associação Psiquiátrica Americana, é o sistema diagnóstico mais utilizado nos Estados Unidos, encontrando-se atualmente na quinta edição (DSM V). Esse sistema é consistente com a CID (Classificação Internacional de Doenças, da Organização Mundial da Saúde).

Há hoje um certo consenso no que diz respeito às “características” do autismo: Ele “é uma condição que prejudica a interação social, compromete a comunicação verbal e não verbal e apresenta padrões repetitivos de comportamento” (White, 2013, p.114 *apud* Hollin, 2014a). Em geral, nos discursos de Clara (que já citei anteriormente) e dos demais especialistas que escutei, as pessoas com autismo teriam “dificuldades de socialização”, por conta de sua não compreensão da obrigatoriedade arbitrária e subjetiva de seguirem regras sociais implícitas em situações cotidianas (muitos dizem que eles não têm “filtro social”) e de compreensão de sinais culturais e sociais da comunicação, principalmente a comunicação não verbal (como entrelinhas, metáforas e expressões faciais). Teriam, também, “interesses restritivos”, muitas vezes, mas nem sempre, com habilidades hiperdesenvolvidas neste interesse: Um neurologista me explicou que “eles são fascinados por temas específicos e sobre estes temas sabem mais que a maioria das pessoas. Por isso, o autismo muitas vezes é chamado de ‘síndrome do gênio”.

Tais “sinais” que identificariam o autismo fazem com que, na prática cotidiana dos atores que participam da sua construção diagnóstica, esta seja, por excelência, o que Rosenberg (2002) chama de uma “categoria problemática”: de status ontológico disputado entre atores médicos e não-médicos, como psiquiatras neurologistas, psicólogos de diversas linhas, “mães de pessoas com autismo” (Nunes, 2013; 2014) e ativistas autistas do movimento da neurodiversidade (Ortega, 2008; 2010; 2013; Ortega e Choudhury, 2011).

Nestes debates, uma das principais tensões com relação ao autismo é a crença de que os autistas não teriam uma “Teoria da Mente” (deficiência nos neurônios espelho). Nas ciências humanas (Silverman, 2008; Ochs et al, 2004), e entre ativistas da neurodiversidade, há um movimento no sentido de discordar desta teoria (Grinker, 2010), com pesquisas que buscam mostrar que os autistas sentem e percebem sim as emoções de outras pessoas, tendo apenas uma outra forma de se comunicarem e estarem no mundo (Grinker, 2010; Grinker and Mandel, 2015). Eu mesma salientei que Tomás se importava constantemente com o que pensavam dele, questionava se as pessoas gostavam dele ou não. Eram sinais comportamentais que ele tentava identificar nas pessoas e eram preocupações subjetivas sobre o sentimento das pessoas que ele tinha. Um

menino que conheci em um evento sobre autismo me explicou que ele “às vezes não conseguia identificar na hora se o que disse ou fez magoou alguém, mas que se a pessoa falasse pra ele que ficou triste, ele sentia tristeza por ela sim, que conseguia se colocar no lugar da outra pessoa”.

Tive alguns debates mais acalorados com especialistas *psi* sobre o que seria “ter uma Teoria da Mente”, e sobre o quanto nosso próprio conceito de subjetividade e de “empatia” pareciam informar estas concepções. Em um evento oferecido pelo Centro de Estudos e Pesquisa da Infância e da Adolescência (CEAPIA), para o qual Clara foi convidada a palestrar, escutei em uma conversa na pausa para o café no qual uma psicóloga disse que “é evidente que há uma subjetividade ali, mas não há acesso a ela. Eles não têm a capacidade de autorreflexão neste nível, porque têm problemas em seus neurônios-espelho”. O contexto desta fala era uma conversa com uma especialista de viés behaviorista com uma psicanalista. Ao final do evento, esta especialista que se diz behaviorista queixou-se comigo sobre o fato de que “há situações nas quais profissionais da psicanálise, ao invés de treinarem comportamentos responsivos a situações pragmáticas, ficavam buscando uma reflexão sobre o “eu interno” de crianças com autismo”. E complementa: “muitas vezes temos situações em que temos que conter as pessoas. Não dá pra procurar subjetividade enquanto crianças batem com a cabeça na parede, por exemplo”.

Estes momentos evidenciam um diálogo importante com estes interlocutores. Afinal, de que “subjetividade” estes especialistas estão falando? E como eles lidam com os sujeitos que “habitam” a categoria autismo?

3.5. Diagnosticar é dessubjetivar?

Vários autores (Rosenbeg, 2002; Hacking, (2006); Ortega, 2010; 2013.) têm mostrado que o processo de construção diagnóstica é histórico e complexo, e envolve não apenas saberes e poderes médicos, mas o papel ativo das pessoas na construção destas categorias e das subjetividades envolvidas em sua nomeação. Ian Hacking (2006) analisa o processo de classificação das pessoas (o qual ele chama de “making up people”), mostrando como e por quem

as pessoas são classificadas, como as classificações as afetam e, também, como estes efeitos das classificações nas pessoas modificam as próprias categorias (o que ele nomeia de “looping effect” das categorias).

Neste processo, tanto Rosenberg quanto Hacking entendem que o ato de “diagnosticar” vincula a pessoa ao sistema social e tem o efeito ao mesmo tempo de “rotular” e de “libertar”. Nas palavras de Rosenberg (2002, p.254-257), “uma cortina é retirada, e a incerteza é substituída – para melhor ou para pior – por uma estrutura narrativa”. Neste momento, “ansiedade e mistério podem ser ordenados no sistema social”, fazendo do diagnóstico “uma necessidade emocional e burocrática”.

Em meu campo, a preocupação com a dessubjetificação das pessoas frente ao rótulo do diagnóstico não era apenas a da antropóloga. Esta questão – reforçada pela especificidade do diagnóstico de autismo levar consigo a não-presença de uma subjetividade empática – estava em jogo ao longo de todo meu trabalho de campo e nos diversos espaços por onde circulei. Uma das queixas mais frequentes que escutei de agentes das políticas públicas com relação à inclusão de pessoas com deficiência nas empresas é a de que “elas não contratam pessoas, elas contratam deficiências”. Ao invés de fazerem um processo seletivo com foco nas competências e nas habilidades de cada candidato elas já abrem as vagas direcionadas para uma deficiência específica. Pessoas cegas são telefonistas, surdas trabalham em espaços de alto impacto de ruídos (como fábricas e pistas de aeroportos) e pessoas com Síndrome de Down são empacotadores de supermercados, por serem “simpáticas”. Não tive muito contato com os profissionais que trabalham no recrutamento e seleção de pessoas nas empresas, mas Clara (psicopedagoga) e Pedro (psiquiatra) relataram-me que com frequência tinham diálogos bastante tensos sobre isso com os gestores de pessoas das empresas nas quais acompanhavam alguns casos de inclusão. “Eles esquecem que ali tem uma pessoa”, salientou Clara na saída de uma de suas visitas de consultoria.

Oliver Sacks, um reconhecido neurologista inglês, parece inspirar estes profissionais. Em praticamente todos os momentos “humanizadores” das falas de especialistas em eventos, ele foi citado. Em seu livro *Um Antropólogo em*

*Marte*⁶⁶, Sacks conta que, em um certo momento da sua vida, ele decide romper as barreiras clínicas de seu consultório e conhecer os seus pacientes na “vida real”.

Tirei meu guarda-pós e desertei (...) para pesquisar a vida de meus pacientes no mundo real, sentindo-me em parte como um naturalista que examina formas raras de vida, em parte como um antropólogo, um neuroantropólogo, em trabalho de campo,

diz ele na introdução de seu livro.

Esta atitude é compartilhada por alguns dos profissionais com quem eu convivi durante meu trabalho de campo. Em uma de minhas primeiras conversas com Clara, ela ressalta que “lembra sempre que precisamos esquecer o diagnóstico e olhar para a pessoa que está ali”. E completa seu comentário com uma frase que ouvi diversas vezes: “Quando tu conheces uma pessoa com autismo, tu conheceu **uma** pessoa com autismo!”⁶⁷, indicando que não há como generalizar as características deste diagnóstico.

Ver a pessoa em primeiro lugar e não generalizar e homogeneizar as pessoas com deficiência são reivindicações que perpassam os debates dos *Disability Studies* e a história do Movimento Político das Pessoas com Deficiência (MPPcD)⁶⁸. Desde a sua nomeação, passando pelas concepções do que é deficiência, até as suas lutas por direitos, tais atitudes são combatidas por terem um caráter *capacitista*⁶⁹ (Mello, 2016).

Na história das nomeações desta camada da população, “pessoa com deficiência” é a nomenclatura mais utilizada no Brasil. É assim que mais vejo referências na literatura, nas leis, convenções e outros documentos e, também, entre meus interlocutores em campo. Ela tem por trás a ideia de que a *pessoa*

⁶⁶ Editado pela Cia das Letras, São Paulo, 2006.

⁶⁷ Esta frase foi repetida diversas vezes em palestras sobre autismo que participei, e é um dos lemas da organização não governamental *Autistic UK*, cujos membros convivi em Londres durante o doutorado sanduíche.

⁶⁸ Sobre a história do Movimento Político das Pessoas com Deficiência, ver o documentário disponível no youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=oxscYK9Xr4M>.

⁶⁹ Capacitismo pode ser entendido como o tipo de raciocínio que estigmatiza a pessoa a partir de sua deficiência. Assim como o racismo atribui qualidades morais e intelectuais à pessoa negra a partir de sua cor, o capacitismo qualifica como “incapaz” a pessoa com deficiência a partir de sua lesão ou limitação corporal, sensorial ou mental (Mello, 2016).

deve vir em primeiro plano na nomeação, recuperando-a como sujeito da frase e imprimindo à deficiência um caráter mais descritivo do que valorativo.

Sasaki (1997; 2002) conta que até os anos 1960 as pessoas eram estigmatizadas (no sentido atribuído por Goffman (1988) a estas atitudes) com rótulos evidentemente pejorativos como “retardado”, “aleijado”, “louco” e “inválido”. Posteriormente, a palavra “deficiente” foi utilizada, sendo seguida de termos como “pessoa portadora de deficiência” e “pessoa com necessidades especiais”. Estas mudanças nos termos foram fruto de longos debates dentro do Movimento das Pessoas com Deficiência e refletiam a preocupação de não ver a deficiência como sinônimo da pessoa (Diniz, 2012).

O caráter subjetivante de chamar a pessoa de “deficiente” ou “pessoa deficiente”, então, foram nomenclaturas rechaçadas no Brasil (Sasaki, 2002), apesar de “deficiente” ser utilizada por ativistas políticos que interpretam “ser a deficiência a sua identidade”, como os *Aspies* ou autistas, e também militantes do Movimento Surdo, que se dizem “surdos” e não “pessoas com surdez”. Ainda sobre as nomenclaturas, o termo “pessoa portadora de deficiência” não é mais utilizado porque deficiência não é algo que “se porta”. “Não posso deixar a minha deficiência na prateleira de casa e sair um dia sem ela”, comenta uma militante do MPcD em um vídeo sobre a história do movimento; e a nomenclatura “pessoa com necessidades especiais” não define apenas as pessoas com deficiência, já que uma mulher grávida, alguém que quebrou o pé, um idoso ou uma pessoa com déficit de atenção podem ter necessidades especiais sem serem consideradas “pessoas com deficiência”.

O debate que permeou as transformações simbólica e pragmática de compreensão e valorização das pessoas com deficiência tem como centro a compreensão da deficiência a partir do Modelo Social (Shakespeare, 2006; Diniz, 2012), e não apenas a partir das suas concepções biomédicas – ou seu “diagnóstico”, como alertam aqueles especialistas. Segundo estes teóricos, a concepção biomédica, ao entender a deficiência apenas como uma lesão ou um impedimento, vê o corpo como “naturalmente em desvantagem” (Diniz; Santos, 2010, p.12), individualizando a questão da deficiência e a transformando em uma tragédia pessoal. Tal conceito impede a sua compreensão a partir das barreiras

sociais que atuam na experiência da deficiência e dificulta que ela seja pensada na chave dos direitos humanos, como mais uma diversidade humana.

Ao ler *Um Antropólogo em Marte*, por exemplo, percebe-se o esforço constante de Oliver Sacks para focar na pessoa, não a dessubjetivar, totalizando-a em “traços do autismo”, e também para não generalizar condutas ou sentimentos a partir do diagnóstico de seus pacientes. No entanto, parece que o poder do sistema biomédico de pensamento, que perpassara toda a formação e a vida profissional do médico, aflora ao longo do livro, lembrando-nos o quanto o funcionamento do cérebro encanta estes profissionais e o quanto estas concepções são hegemônicas em nossa sociedade. Um fascínio pelas neurociências como base de um sistema de pensamento (Rose, 2008) de explicação de si é evidente entre estes profissionais. Foram muitas as vezes que senti como se eles estivessem falando do cérebro como uma entidade autônoma e com vida própria, como neste comentário de Pedro em uma de nossas conversas:

Trabalhar com pessoas com TEA é como sintonizar uma rádio naqueles aparelhos antigos. Tem que girar o botão devagar, com precisão, até pegar bem a frequência (...) às vezes leva meses para que a gente consiga entrar em sintonia e começar uma troca, às vezes pode ser instantâneo,

Pedro já acompanhou a inclusão de vários pacientes no mercado de trabalho e comenta que “o problema é que as empresas não estão prontas para lidar com pessoas com autismo”. A grande maioria, diz ele,

tem dificuldade de aceitar e até de entender que o autista não vai mudar, ele não vai desenvolver muitos os comportamentos exigidos no mercado de trabalho (...) Depois de um tempo trabalhando na empresa, tu não vais pedir para um cadeirante levantar, mas as pessoas esperam que o autista possa começar a se entrosar, ou possa mudar de departamento e atender o público, por exemplo.

Ao longo da minha pesquisa, ao escutar as falas dos especialistas sobre o que era o autismo, ou como lidar com pessoas com autismo, o que mais me chamou a atenção foram as suas descrições sobre “*como* seriam essas

peças”. Discurso a seguir sobre algumas histórias e cenas que presenciei em meu campo que nos falam sobre esta construção subjetiva, para, posteriormente, discutir sobre os efeitos destas interpretações na vida e no cotidiano laboral das pessoas com autismo.

3.6. Como são as pessoas com autismo?

Clara, psicopedagoga responsável pelo acompanhamento dos casos de inclusão de pessoas com autismo, contou-me várias histórias nas quais identificava as tensões e mal-entendidos com pessoas que acompanhava nas empresas que teriam como causa o próprio autismo. Estas narrativas são significativas por falarem sobre os saberes a respeito do autismo e ilustrarem os tais “sinais” que o identificariam nos processos de construção diagnóstica. No entanto, a que gostaria de chamar a atenção aqui é para o fato de que, no contexto de inclusão destas pessoas pelas cotas, estas histórias são especialmente ricas por nos darem pistas sobre as especificidades das barreiras simbólicas que as pessoas com autismo encontram no mercado de trabalho. Relato a seguir algumas cenas que vivenciei com Clara e histórias que escutei durante minha etnografia no cotidiano de trabalho de Ricardo, o jovem que apresentei no início deste capítulo.

Como comentei, as minhas conversas com Ricardo não foram muito fáceis. Levei mais de um mês para que ele conversasse comigo por mais tempo do que uma resposta monossilábica. Perguntava o que estava fazendo, se gostava de quadrinhos, se gostava de ver TV. E ele respondia: Sim. Não. Ou me olhava com ar de “não incomoda”, virando-se novamente para mexer no computador.

Um dia eu estiquei o papo:

- Tu fez Letras, né, Ricardo?
- Sim.
- Tu gosta de ler, então! - Tento puxar assunto.
- Não.
- Poxa, Ricardo, tu tá me cortando, heim!

[Ele vira pra mim com um sorriso no rosto e estica a mão:]

- Give me five. [o “bate aqui” brasileiro]

[Eu bati a palma da minha mão na dele, e ele continuou]:

- As regras dizem que tem que ler. Não dizem que tem que gostar.

[Virou o Mário de frente pra mim e disse:]

- Cuida dela, Mário.

A Marcinha, sua colega de mesa, vendo minha dificuldade de comunicação, me olhou e disse: “Agora tu ganhou ele! Se o Mário já tá te cuidando, tá tudo certo!” Neste dia, com consentimento de Ricardo, tirei uma foto do Mário. Ele estava posicionado na minha frente, na mesa aonde eu sentava, com Ricardo aparecendo ao fundo, trabalhando no computador:



Figuras 3: Mário Kart



Mário Kart em um dia de sol

Durante os dias em que estive na empresa onde Ricardo trabalhava, escutei várias histórias sobre as “gafes” que ele já havia cometido. A gerente do setor onde ele trabalhava contou que

o Ricardo é um sarro. Um dia a gente pediu que ele distribuísse os convites da reunião com a diretoria para os colaboradores. Ele perguntou quais funcionários. Daí eu disse para ele distribuir para todos os setores. Ele deu convite pros porteiros, faxineiras pro pessoal da segurança... E todos foram na reunião geral! Sabe que isso fez com que caísse uma ficha na gente, né! Ele nos deu uma aula de horizontalização da gestão ali! (Gerente do Ricardo, Agosto de 2014).

É claro que estes mal-entendidos não geravam apenas situações jocosas ou resultados “positivos”. Situações de tensão também faziam parte do cotidiano das relações de Ricardo com os colegas na empresa. Comentei que frequentemente sobrecarregados de atividades extras, eles tentavam, sem sucesso, dividi-las com Ricardo.

- Ricardo, podes me ajudar a envelopar estas agendas?
- Esta tarefa não estava prevista no meu cronograma semanal.

- Ricardo, vamos ter que modificar o layout do mural.
- Ah, não. Tá bom assim.

- Ricardo, teremos uma reunião hoje que tu vais ter que ir.
- Ah, não... nã, nã, nã...Essas coisas são muito chatas!

Tais cenas foram entendidas por alguns colegas como “coisas do autismo” e por outros como “resultado do mimo excessivo da mãe de Ricardo” ou “esperteza do guri”. Conversando com Clara, ela me disse que é bem comum as pessoas se irritarem ou não entenderem esse jeito de eles se comportarem. “Se tu diz que as tarefas são tais, ele vai seguir aquele protocolo”. Em um dia em que fizemos várias visitas às empresas que estavam com “casos de inclusão de autistas”, presenciei mais algumas destas situações de tensão, nas quais julgamentos morais estavam presentes:

Um dia, um menino que trabalhava em um supermercado foi “flagrado” com vários pacotes de bolacha na sua mochila, quando a verificaram na saída do turno. O gerente o acusou de roubo e foi um bafafá... O menino disse que havia guardado as bolachas para os colegas porque nas bolsas deles não tinha espaço. Daí me chamaram pra resolver o problema. Eu disse pro gerente que ele acreditasse no menino. Eles não mentem. Se ele disse que foi assim, é porque foi isso que aconteceu. Eu conheço eles [as pessoas com autismo]. (Clara, agosto de 2014).

Uma outra vez foi parecido. Alguém no super reclamou que tinha esquecido o celular em casa e que ficava perdido sem saber as horas e dar uma olhadinha na internet de vez em quando. Não é que o guri diz o seguinte: “Ah eu te dou um. Tem um monte no

meu armarinho!”. Um colega roubava os celulares e pedia pro guri guardar pra ele. (Clara, agosto de 2014).

A Maria tem dado bastante problema lá no hospital. Volta e meia me chamam pra conversar com ela e com as colegas. Ela senta no chão dos corredores quando tá cansada; entra na sala da diretora pra conversar e fica lá de papo, come os iogurtes das refeições dos pacientes... E também as colegas de trabalho não conseguem lidar muito com ela. Quem gosta de escutar, assim na lata, as verdades da vida, né? Porque ela chega e diz: “Olha, tu tá mais gorda. Dá pra ver a barriga” ou “Eu não gosto de ti. Tu é bem chata”. (Clara, setembro de 2014).

Tais situações, apesar de gerarem mal-estar e tensão no cotidiano das empresas, não tiveram punições severas como resultado. Já nos casos que escutei em conversas com os jovens com autismo que conheci em Londres, isso já não ocorreu. Fabian, um jovem de 24 anos, diagnosticado com Síndrome de Asperger⁷⁰, por exemplo, contou-me que em um de seus primeiros empregos elogiou a beleza da sua chefe dizendo que “gostaria de namorar com ela”. Segundo ele, tal situação, somada a outras similares, nas quais “estava apenas falando a verdade de como se sentia”, lhe renderam um processo de danos morais. “Não adiantou eu dizer que era autista. Eles não levaram minha condição em consideração”. Fabian me conta que ele nunca diz que é autista antes de entrar em um emprego. Se o fizesse, não seria contratado. “Na Inglaterra não temos uma política afirmativa da diversidade, então eles demitem mesmo”.

Retomando a minha etnografia com Tomás, lembrei que o comentário que escutei de seu Luís sobre o “bom caráter” do rapaz como “honesto e correto” adquiria outras cores nas histórias destes jovens. Na interpretação dos especialistas e, também, dos *Aspies*, com quem convivi ou conversei, a própria subjetividade das pessoas com autismo parecia ser entendida, até certo ponto, como constituída biológica ou neurologicamente. Um dos neurologistas do Hospital de Clínicas de Porto Alegre, em entrevista a um programa de TV, afirma que: “os autistas são ingênuos, bons e sinceros. Eles são incapazes de dizer uma mentira. Não porque querem, mas porque eles não podem ser de outra forma”, e finaliza sua fala afirmando: “Se você quer uma pessoa honesta, contrate um

⁷⁰ A partir do DSM V a Síndrome de Asperger situa-se no Espectro do Autismo.

autista” (Vida e Saúde, 2013). Em uma de nossas conversas, o psiquiatra Pedro também tenta me explicar esta ‘especificidade’ dos autistas, dizendo que

é como se eles tivessem uma forma infantil de pensar. Não têm filtro social, sabe? Dizem o que querem, quando querem. Parecem crianças na fase dos porquês, já que são desconhecedores da maldade e das regras sociais, então cometem gafes seguidamente. (Pedro, entrevista em abril de 2015).

Foram várias as vezes que escutei Clara discorrer sobre ‘o jeito de ser’ dos meninos com autismo, argumentando com os gerentes das empresas o fato de que eles são “bons trabalhadores” por serem, digamos, “honestos por natureza”. Se é verdade que há um esvaziamento do sujeito na biologização da compreensão da “subjetividade autista”, há também uma resubjetivação específica destas pessoas a partir dos próprios “traços” do autismo, como constituidores de um “sujeito moral”.

Como discutirei a seguir, acredito que, no caso do autismo, as críticas à biologização dos sujeitos (Ortega, 2008) devem ser problematizadas, pois, no caso desta categoria, há uma certa positivação da condição e uma compreensão desta “biologia” na chave interpretativa de uma “diversidade humana”, que é, de certa forma, não hierárquica e não patologizante. Neste sentido, novos elementos são trazidos para o debate sobre os processos diagnósticos e as identidades, como os questionamentos em torno desta condição como sendo uma “*diversidade neurológica*” ou uma “*deficiência*”, assim como sobre quais efeitos pragmáticos e simbólicos esta nomeação tem no cotidiano das políticas e nas vidas das pessoas.

3.7. Diversidade cerebral ou deficiência?

No Brasil, Rios e Andrada (2015) apontam que o processo de construção diagnóstica do autismo é constituído por um duplo campo de tensões: seu status nosológico mais do que ser objeto de disputas teóricas – em torno de sua definição como uma condição orgânica ou psicológica – é palco de disputas políticas quanto à sua definição como uma “deficiência” ou uma “diferença”. Eu

diria que estas duas questões se intersectam, e que os julgamentos morais que estas concepções carregam estão informados tanto pela possível causa do autismo quanto pela sua classificação.

Neste debate, os interesses acadêmicos voltam-se para a análise do surgimento de grupos de ativistas que entram no campo de disputas pela *expertise* na área, com a participação, por um lado, de autistas que reivindicam sua identidade de “neurodiversos” (Ortega, 2008; 2010; Fein, 2011) e, por outro, de grupos de “mães especialistas” (Nunes, 2014; Eyal; Hart, 2010; Hart, 2014), com crescente presença nas redes sociais (Ortega et al, 2013), que denunciam a condição ‘discapacitante’ do autismo e reivindicam o acesso aos benefícios e políticas sociais para seus filhos.

Na visão destes atores, principais envolvidos nesta questão (Ortega 2008; 2010; Ortega et al, 2013), o reconhecimento do autismo para todos os fins legais como uma “deficiência”⁷¹, por um lado, proporcionaria às pessoas diagnosticadas no espectro o acesso aos benefícios e políticas sociais, mas, por outro, acarretaria na incorporação de todos os estigmas de “déficit”, “incapacidade” e “não autonomia” que esta categoria – na prática ainda muito calcada no modelo biomédico – carrega. Por este motivo, tal nomenclatura é rechaçada por aqueles que advogam ser o autismo uma “neurodiversidade” (Ortega 2010; Ortega e Choudhury, 2011; Fein, 2011), desobrigando as pessoas a vestirem o rótulo da “deficiência”.

O “jeito de ser autista” apresenta uma “falta”? Há algum “déficit nisso”? Para os ditos “autistas de alto funcionamento” ou para os *Aspies* não. Mas, apesar de minha pesquisa mostrar as barreiras simbólicas que estas pessoas enfrentam em seu dia a dia, esta “fatia” específica de pessoas com condições de levarem suas vidas sem grandes limitações é apenas uma parte pequena da camada da população situada no Espectro. Daí as reivindicações das cuidadoras para que o autismo seja considerado uma “deficiência”.

⁷¹ Irei retomar esta questão no capítulo VI, quando abordar os percursos da Lei de Cotas, mas cabe mencionar aqui que o recente reconhecimento do autismo como deficiência para todos os fins legais (Lei 12.764, de 2012) foi uma luta política principalmente das chamadas “mães de autistas” (Rios e Andrada, 2015; Nunes, 2014), lideradas por Berenice Pianna, do Rio de Janeiro, que possibilitou o acesso destas pessoas não apenas às políticas de inclusão no mercado de trabalho, mas principalmente aos serviços de saúde especializados e ao Benefício da Prestação Continuada.

Rótulos são complicados e o fato de “habitá-los” (ou não) – e nem sempre isso é uma simples escolha, como vimos na experiência de Tomás – têm efeitos práticos e simbólicos na vida e na construção de subjetividades das pessoas. Como procurei demonstrar no capítulo anterior, apesar de Tomás não nomear sua condição de “autismo”, as categorias diagnósticas são centrais para compreensão da construção da sua subjetividade. A sua própria transformação subjetiva de “um menino que vivia em casa sem amigos” para “um trabalhador que nem parecia mais que tinha dificuldades” só pode se efetivar, pragmaticamente, por conta de ter um diagnóstico válido para ter acesso às políticas sociais e, simbolicamente, por este “diagnóstico” (seja qual for) ter perdido a sua centralidade frente à nova realidade vivida no mundo do trabalho. Sua experiência mostra que, mais do que saber ou “aceitar” se tem autismo ou não, ou “incorporar” esta nomenclatura à sua identidade ou não, esta categoria é acionada ou ignorada ao longo de sua trajetória em situações diferentes e por diferentes atores e motivações. Suas ações e relações estabelecidas com os diversos atores que participaram de seu processo de inclusão transformaram o que é o “autismo” e “como é uma pessoa com autismo” ao longo de seu percurso, evidenciando o “looping effect” (Hacking, 2006; 2007) desta categoria.

3.8. Sobre deficiência, autismo e políticas de inclusão

Ao longo de toda a minha pesquisa de campo no Rio Grande do Sul, meus interlocutores pouco mencionaram sobre uma possível ‘epidemia de autismo’, mas os discursos de especialistas nos eventos internacionais que participei traziam números alarmantes e salientavam a importância da comunidade médica e acadêmica direcionarem seus olhares para o autismo. O discurso da “epidemia” legitimava o autismo na busca por recursos de pesquisa e direitos sociais.

Procurei mostrar alguns elementos que estão em jogo nesta questão. O caráter fluido e subjetivo da construção do diagnóstico de autismo e a maior amplitude que a mudança do seu status nosológico para “espectro do autismo”

(incluindo aí as pessoas com síndrome de asperger, por exemplo) podem ter dado margem a um crescente número de pessoas que se enquadram no espectro, contribuindo para a legibilidade quantitativa da síndrome, fundamental na conquista de espaço na agenda política.

Trouxe também para o debate o fato de que os efeitos desta legibilidade podem estar na aprovação da lei Berenice Pianna (Brasil, 2012) e, aqui no Sul, na criação do projeto Autismo e Mercado de Trabalho. Por outro lado, também a lei Berenice Pianna, ao dar maior visibilidade ao autismo, teve efeitos na crescente onda de diagnósticos, agora legitimados frente à lei para o acesso aos direitos sociais dela advindos. Não há “números” para auxiliar na reflexão sobre este assunto. O que posso afirmar é que, se esta questão aponta para possíveis efeitos em um nível ‘macrosociológico’ na minha pesquisa, e aparece apenas superficialmente em meu campo, em um nível mais micro, são as formas de compreensão sobre o que é o autismo em si e sobre como lidar com estas pessoas nos processos de inclusão e principalmente no cotidiano das empresas que ganham maior espaço.

No mercado de trabalho, alguns diagnósticos são mais ‘bem-vindos’ que outros na ‘valoração das vidas’ (Fassin, 2007; 2009) – e nas empresas, como procurarei discutir nos próximos capítulos, isso fica mais evidente. Como mencionei, uma das críticas aos processos de recrutamento e seleção das empresas é o fato de elas “contratarem a deficiência e não a pessoa”. Vagas específicas (geralmente em funções manuais ou hierarquicamente inferiores) para PCDS são criadas apenas com o fim de cumprir a lei, de “preencher cotas”. Escutei também de um auditor fiscal da política que “as empresas que contratam pessoas com deficiência além das cotas, por realmente terem a consciência de que todos temos direito ao trabalho, com certeza têm um dono ou um gerente que tem alguém com deficiência na família”.

Em meu campo no Rio Grande do Sul, todos os agentes da política diretamente envolvidas com os projetos de inclusão que conheci tinham uma pessoa com deficiência na família. A própria Lei do Autismo leva o nome de Berenice, uma “mãe de autista” do Rio de Janeiro. Como irei mostrar também em outros capítulos, quando lançamos um olhar mais atento ao cotidiano e à prática

das políticas, percebemos que direcionar o foco para as pessoas é fundamental para a sua compreensão.

No próximo capítulo, apresento algumas reflexões sobre os cursos de capacitação para o trabalho que fazem parte dos processos de inclusão para pessoas com deficiência nas empresas. Neste momento, estarei atenta tanto para o que é esperado destas pessoas no mundo do trabalho, quanto para as racionalidades e moralidades que permeiam a construção de um “bom trabalhador”. Uma questão pertinente nesta próxima etapa das discussões seria: *Que corpos e mentes podem habitar o mundo do trabalho?*

CAPÍTULO IV – APRENDENDO A SER UM ‘BOM TRABALHADOR’: a inclusão pelo sistema de aprendizagem

Frente à justificativa frequente das empresas de que não haveria “pessoas com deficiência capacitadas para o trabalho” disponíveis no mercado, os cursos de aprendizagem são vistos, por agentes governamentais, como um caminho para inclusão destas pessoas nas organizações empresariais. A partir, então, de ações de governo como o *Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem de Pessoas com Deficiência no Rio Grande do Sul*, as empresas começam a ser orientadas⁷² pela Superintendência Regional do Trabalho (SRT) e pelo Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul (MPT-RS) a contratarem aprendizes através de cursos oferecidos pelo Sistema S ou por outras instituições de ensino parceiras do Projeto.

Neste capítulo busco analisar as ações de inclusão empreendidas através deste *Projeto Piloto*, centrando meus esforços analíticos na compreensão dos sentidos e dos efeitos destes cursos na constituição de subjetividades ‘adequadas’ para o mercado de trabalho, assim como na análise das resistências e das possibilidades de *agência* das pessoas com deficiência frente a estes processos de subjetivação e ‘pedagogização’ para o trabalho empreendidos no curso.

Entendendo os cursos de aprendizado como espaços privilegiados de *cidadanização* (Ong, 2003), nos quais “técnicas de viver são prescritas, a partir de uma produção mediada de valores, para que sujeitos aprendam a se autogovernarem”, procuro, mais especificamente, analisar as concepções de *deficiência* e *in/capacidade* para o trabalho, assim como as *racionalidades* e

⁷² Algumas empresas aderiram ao programa por convite pessoal dos auditores fiscais e/ou acordos com a SRTE, outras por meio da assinatura de Termos de Ajustamento de Conduta ao MPT-RS, comprometendo-se a contratar pessoas pelo sistema de aprendizado, em adequação à Lei de Cotas.

moralidades que perpassam os saberes-fazerem de professores e psicólogos que neles atuam.

4.1. Recrutamento e seleção: ações de governo e ‘público alvo’ das políticas

A chamada Lei do Aprendiz (10.097/00) é um dispositivo legal que estabelece que as empresas são obrigadas a investirem de 5 a 15% em aprendizado, preferencialmente através do Sistema S de ensino (Costa, 2012). As vagas destinadas aos aprendizes nas empresas contavam, até o início do Projeto Piloto, com um público de jovens alfabetizados, matriculados na rede de ensino e com idade até 18 anos.

Com o fim de viabilizar a contratação de pessoas com deficiência a partir do sistema de aprendizagem, várias ações de governo foram empreendidas para a adequação desta lei ao *perfil* destas pessoas. Resoluções e portarias são implementadas para que as vagas de emprego permitissem que: a) a idade para o contrato de aprendiz fosse ilimitada para pessoas com deficiência; b) pessoas com deficiência pudessem participar de programas de aprendizado sem grau mínimo de escolaridade; e c) as empresas, a contar do início do curso de aprendizagem, dispusessem de um prazo de dois anos para a capacitação e contratação destas pessoas com fim do cumprimento das cotas (Costa, 2012).

A partir do Decreto 7.617 que institui a Lei 12.470/11, os aprendizes têm garantido o BPC durante todo o período de aprendizagem (teórico e prático) e são também remunerados pela empresa com $\frac{1}{2}$ salário mínimo por 4 horas de trabalho diárias, almoço e transporte. Caso não venham a ser efetivados após o estágio, ou seja, futuramente desligados da empresa, voltam a receber o benefício sem necessidade de nova perícia. Em geral, em acordo com a SRTE, ao contratarem aprendizes para realização de um curso, as empresas ‘ganham’ dois anos de prazo para o preenchimento das cotas. Além disso, pessoas com

deficiência podem permanecer na condição de aprendizes por mais de 2 anos, se assim for necessário, para sua adaptação no trabalho.

O Sistema S promove vários cursos de aprendizagem para o trabalho nos quais são recebidas pessoas com deficiência. Alguns destes cursos contam com a permanência destas pessoas dentro das instituições de ensino durante todo o período de aprendizagem, realizando visitas periódicas dos aprendizes (semanais ou com menor frequência) à empresa contratante para eventos, palestras ou outra atividade proposta em seu espaço de trabalho. Outros são organizados de forma que os aprendizes tenham um período de atividades teóricas nas dependências das instituições de ensino (em geral seis meses) e atividades práticas dentro das empresas (pelo mesmo espaço de tempo).

Com o início do *Projeto Piloto*, alguns destes cursos começam a abrigar especialmente pessoas diagnosticadas com retardo, síndrome de down, transtornos do humor e, após a lei Berenice Pianna, de 2012, um crescente número de pessoas com diagnóstico de autismo. Estas pessoas são, em geral, indicadas pelas escolas especiais da prefeitura de Porto Alegre (através da Secretaria Municipal de Educação) ou por assistentes sociais (nos Centros de Referência da Assistência Social) que atendem as famílias de pessoas beneficiárias do BPC.

Segundo Luísa, a coordenadora do Projeto, o primeiro passo da equipe de implementação dos cursos de aprendizagem foi realizar uma grande peregrinação pelos bairros, Centros Assistência Psicossocial e Escolas Especiais em busca de pessoas com deficiência capacitadas para inserção no mercado de trabalho. A equipe foi formada por fiscais do trabalho e profissionais das áreas médica e psicológica para avaliação destas pessoas.

Luísa me contou que não sabe exatamente porque aqui no Rio Grande do Sul o projeto tem preponderância de pessoas diagnosticadas com deficiência mental, psicossocial e autismo. Segundo ela, em Minas Gerais, por exemplo, “são mais os surdos que entraram no projeto”.

Ao longo de minha pesquisa de campo, no entanto, acredito que eu possa lançar a hipótese de que a escolha de pessoas diagnosticadas com estas

deficiências para as ações dos órgãos governamentais e estatais no Rio Grande do Sul envolvem motivações profissionais, políticas e pessoais dos atores que encabeçam estes projetos: “As pessoas com deficiência intelectual, psicossocial e com autismo, são as mais preteridas no mercado de trabalho”, observa o procurador do MPT-RS; “A exclusão das pessoas com deficiência é diretamente proporcional à renda e a exclusão social das famílias”, diz a auditora fiscal do trabalho; “Aqui fazemos mais do que inclusão [de pessoas com deficiência], fazemos inclusão **social**”, afirma a diretora de uma instituição de ensino do Sistema S.

Em um evento ocorrido no Ministério Público do Rio Grande do Sul, de divulgação do projeto Autismo e Mercado de Trabalho, oferecido a empresas de Porto Alegre e da região metropolitana, em maio de 2014, a auditora fiscal da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), que palestrava na ocasião, mencionou os ‘números da inclusão’ no Brasil, apresentando a tabela a seguir:

| Tipo | Total | % |
|-----------------------------------|---------|-------|
| Física | 174.207 | 53,55 |
| Auditiva | 73.579 | 22,62 |
| Reabilitada | 32.704 | 10,06 |
| Visual | 21.847 | 6,72 |
| Mental ⁷³ /Intelectual | 18.810 | 5,78 |
| Múltipla | 4.144 | 1,27 |
| Total | 325,91 | 100 |

Tabela 1: Pessoas com deficiência empregadas com vínculo formal (RAIS, 2011).

A palestrante ressaltou que, “no Rio Grande do Sul, temos um índice de inclusão de pessoas com deficiência intelectual e psicossocial de 9,59%, bem acima do brasileiro, como mostra o quadro (5,78%)”. “Aqui no estado, 87% dos

⁷³ No leque da deficiência “mental” entra o autismo, a esquizofrenia, a bipolaridade, algumas psicoses, etc.

aprendizes com deficiência são pessoas com deficiência intelectual ou psicossocial, e são estas pessoas que segundo a ONU e a OMS são as mais preteridas no mercado de trabalho”.

Estes números não foram buscados por mim. Eles são parte do discurso êmico⁷⁴ da palestrante. Neste sentido, não trago estas informações com o fim de compor algum argumento específico, mas me interessa como a recorrência a estes números na fala da auditora fiscal busca legitimar tanto a escolha do foco do *Projeto Piloto de Inclusão pelo Aprendizado no Rio Grande do Sul* ser as pessoas com deficiência mental/intelectual (são as mais excluídas) quanto ressalta o resultado positivo da iniciativa no estado (% acima da média nacional). Além disso, o que mais me chama a atenção nas falas dos atores envolvidos nestes projetos é o fato de que eles parecem ser indícios de que as barreiras sociais enfrentadas pelas pessoas com deficiência em sua inserção no mercado de trabalho vão muito além de um investimento em tecnologia e arquitetura acessível, já que pessoas com deficiência física e sensorial aparecem no topo das estatísticas. São, antes, as barreiras sociais e simbólicas que parecem impor restrições à sua entrada no mercado de trabalho.

4.2. A ‘Tabela CHA’: perfis desejados no mercado de trabalho

Um dos aspectos a ser analisado para compreensão do que estes agentes estão entendendo por pessoas *mais* ou *menos* excluídas são as concepções que gestores de pessoas / recursos humanos têm sobre estas deficiências em específico, assim como sobre quais seriam as *competências - conhecimentos, habilidades e atitudes* - adequadas ou exigidas hoje pelo mercado de trabalho. A chamada ‘Tabela CHA’ é um instrumento de avaliação destas competências que permite aos gestores de empresas recrutarem pessoas com ‘perfis’ compatíveis com os cargos e funções exercidos pelos seus funcionários de

⁷⁴ Na Antropologia, chamamos de discurso “êmico” aquele dos interlocutores, do campo empírico de pesquisa; e discurso “ético”, aquele que vem das teorias, dos pesquisadores.

forma adequada às vagas oferecidas. Seus conceitos, ilustrados a seguir, guiam gestores de pessoas a mensurarem o desempenho de seus funcionários.

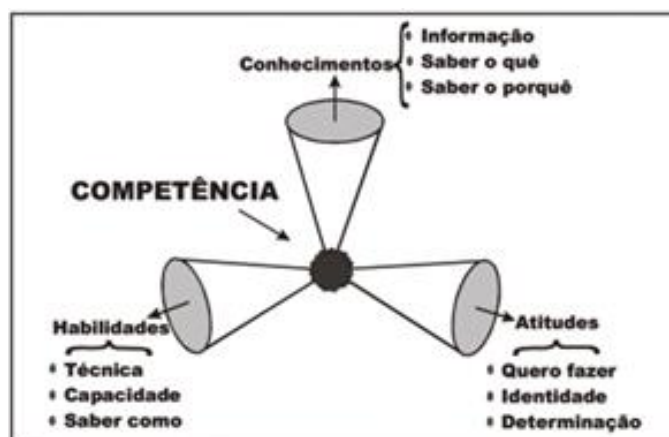


Figura 4: Ilustração de Avaliação de Competências⁷⁵

As pesquisadoras Godoi e Antonello (2009, p.4), doutoras em educação e administração, respectivamente, e especializadas na ‘Formação de Administradores de Empresas’ entendem como *Competência* “o resultado da mobilização de recursos (conhecimentos, habilidades e atitudes) para atuar numa determinada circunstância, numa determinada situação, a fim de atingir um *desempenho esperado*”. E continuam enfatizando quais seriam as competências exigidas hoje no mercado de trabalho:

Esse conceito de competência, ao destacar, sobretudo, as condições da situação na qual será colocada em ação, acaba por valorizar a *flexibilidade* e a capacidade de *adaptação*, em detrimento das respostas mais padronizadas, ou seja, respostas usadas anteriormente em outras situações. (...) Trata-se da capacidade do indivíduo pensar e agir dentro de um ambiente particular, supondo a capacidade de aprender (formal e informalmente) e de se adaptar a diferentes situações, a partir da *interação* com outras pessoas em diferentes contextos, onde ele é responsável pela construção e consolidação de suas competências (autodesenvolvimento), tendo em vista o aperfeiçoamento de sua capacitação, podendo, dessa forma, adicionar valor às atividades da organização, a si próprio (auto

⁷⁵ Fonte: <http://blog.luz.vc/como-fazer/como-avaliar-as-competencias-dos-seus-funcionarios/>.

realização) (sic) e à sociedade. (Godoi e Antonello, 2009, p.4; grifos meus).

Programas de TV como o quadro do administrador Max Gehringuer no Fantástico, vídeos da internet de “gurus da administração”⁷⁶, como Waldez Ludwig, e sites de administração de empresas com sessões de “autoajuda” para busca de empregos⁷⁷ divulgam cotidianamente um conjunto de qualidades individuais que deveriam compor perfis desejados hoje no mercado de trabalho. Blogs como o “Contratanet”⁷⁸, por exemplo, indicam que

Existe determinado perfil profissional que as empresas procuram e quem possui as **características** já sai na frente dos adversários. Não estamos falando de atributos comuns, como **pró-atividade** e dedicação. Esses pontos já são considerados básicos para qualquer profissional.

Pensando nisso, reunimos no post de hoje várias competências que as empresas buscam em um profissional do século XXI. Falaremos da capacidade que um colaborador deve ter para gerar resultados, da importância de se identificar com os valores da empresa e de questões ligadas à **inteligência emocional**, ao **trabalho em equipe** e à **autogestão** do conhecimento. (Contratanet. Acesso em 21/09/2017. Grifos meus).

Tais saberes indicam que as *competências* idealmente exigidas hoje não estão calcadas em *conhecimentos*, mas sim em *habilidades* e *atitudes* como pró-atividade, inteligência, agilidade, criatividade, assertividade e inteligência emocional, características de um indivíduo ‘liberal empreendedor de si’ (Rose, 2007; Collier & Ong, 2005), como ilustra o mapa de competências ideais,

⁷⁶ O termo “Guru” é uma categoria nativa, utilizada com um sentido irônico e pejorativo para designar autores de best-sellers sobre negócios e personagens do circuito palestras/shows. (Barbosa, 2002).

⁷⁷ Ver, por exemplo, “Os 10 gurus mais importantes do mundo dos negócios”: <http://www.sobreadministracao.com/conheca-os-10-gurus-mais-influentes-do-mundo-dos-negocios/>; e “Atitudes e comportamentos exigidos pelas organizações”: <http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/dicas-emprego/as-atitudes-e-comportamentos-exigidos-pelas-organizacoes>.

⁷⁸ Disponível em <http://blog.contratanet.com.br/profissional-que-as-empresas-procuram/>.

desenhado como guia para avaliação de colaboradores, em um site de Administração de Empresas:

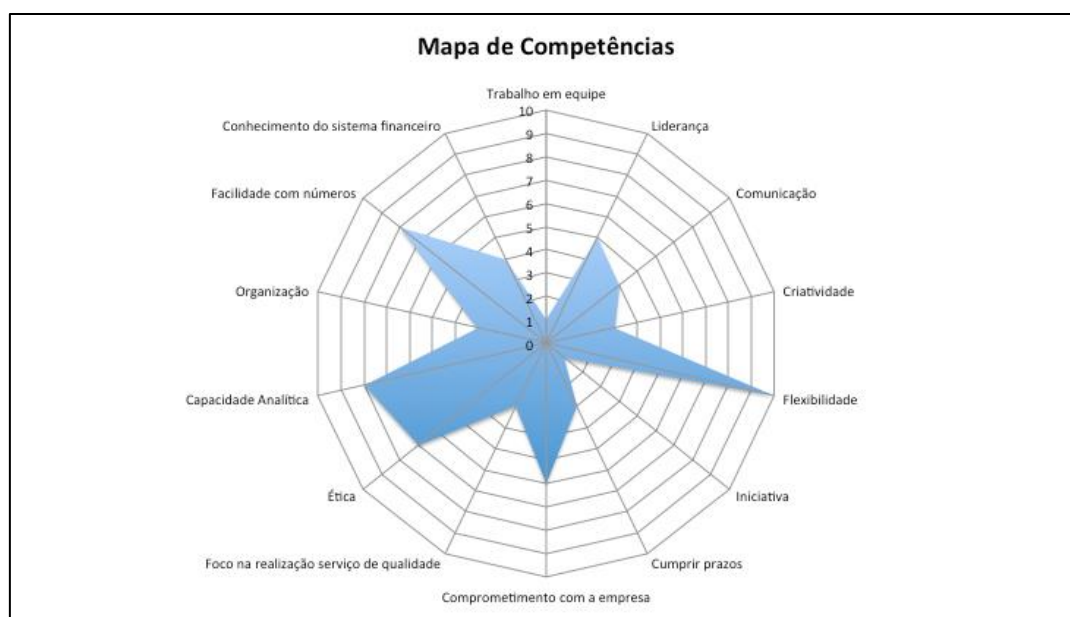


Figura 5: Mapa de Competências para o mercado de trabalho hoje⁷⁹.

Apesar da bibliografia de Gestão de Pessoas apontar para uma flexibilização destas qualidades com relação a diferentes cargos e funções, os processos seletivos continuam sendo realizados a partir destes perfis profissionais pré-estabelecidos e generalizantes. Estas tecnologias de gestão, calcadas em valores liberais de igualdade e meritocracia e no ideal de uma ‘cultura organizacional homogênea’⁸⁰, ainda são predominantes na prática das organizações empresariais brasileiras.

Uma das questões que trago para reflexão sobre a prática destes saberes administrativos é o fato de que estas competências exigidas são exatamente aquelas que, segundo especialistas médicos e psicopedagogos, seriam ‘deficitárias’ em pessoas com deficiência intelectual ou com TEA. Segundo Clara, psicopedagoga responsável pelo acompanhamento das turmas de aprendizado, as pessoas com *deficiência intelectual* teriam

⁷⁹ Fonte: <http://blog.luz.vc/como-fazer/como-avaliar-as-competencias-dos-seus-funcionarios/>.

⁸⁰ Sobre a meritocracia e outros valores presentes na cultura administrativa que predomina nas empresas brasileiras, ver os trabalhos de Livia Barbosa (1996^a; 1996^b; 2002).

a capacidade cognitiva, funcional e/ou 'de contexto' comprometidas. Na capacidade cognitiva entra a inteligência, como condições de ter raciocínio lógico-matemático, capacidade de abstrair ou inferir, de uso e entendimento da linguagem... Na funcionalidade se avalia a AVD, atividade de vida prática, como ter autonomia em alimentação, vestuário, locomoção e higiene. E o que chamamos de contexto seria se a pessoa tem uma rede de apoio, se frequenta espaços de sociabilidade, se tem capacidade de conseguir interagir de maneira adequada na sociedade, em grupo.

Já o Transtorno do Espectro do Autismo (TEA), como descrevi no capítulo anterior, abrange um leque bastante variável de características, mas, segundo meus interlocutores, é consenso entre neurologistas, psiquiatras e psicopedagogos que seguem a linha comportamental, que estas pessoas apresentariam

dificuldades de interação social, de comunicação e de comportamento, principalmente no sentido de terem um entendimento literal das coisas (dificuldade de compreensão de entrelinhas e metáforas), dificuldade de entender a expressão facial de sentimentos nas pessoas, de lidar com a dúvida ou tomar decisões cotidianas, precisando de um tratamento mais assertivo e de atividades de rotina mais repetitivas e sistemáticas do que outras pessoas (Ambas as citações são falas de Clara, Diário de Campo, 18 de março de 2014).

A Lei Berenice Pianna, que tornou possível a inserção de pessoas com Transtorno do Espectro Autista na lei de cotas, considera

§ 1º (...) pessoa com transtorno do espectro autista aquela portadora de síndrome clínica caracterizada na forma dos seguintes incisos I ou II:

I - deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em

desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento;

II - padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos. (BRASIL, 2012; Grifos meus)

Neste sentido, no momento em que as políticas de cotas propõem a inserção destas pessoas em particular no cotidiano laboral, estes saberes biomédicos/psicosociológicos são colocados em tensão com saberes administrativos e de gestão. Por um lado, as empresas se veem frente a um conjunto de tecnologias de recursos humanos que parecem não fazer sentido para a gestão destas populações; por outro, pouco conhecem sobre as tecnologias de outras áreas, como da educação inclusiva ou da psicopedagogia, que as ajudariam a revisar suas ferramentas.

Dois gestores da empresa onde acompanhei o estágio de Tomás chamaram-me a atenção, por exemplo, para o fato de “os meninos ficarem parados depois que acabam as atividades” (no sentido de não terem pró-atividade de solicitarem mais trabalho) e comentaram que Tomás “não se enturmava, não conversa com ninguém”, “no almoço ficava sozinho, sempre na mesma mesa”. As atitudes de Tomás indicavam, segundo os gestores, pouca habilidade de interação social com os colegas, o que para eles “dificultava a permanência do aprendiz na empresa”.

No cotidiano da gestão da inclusão, também os especialistas *psis* e biomédicos sentem-se desafiados a dialogar com estes saberes administrativos ao serem chamados para nova tarefa de auxiliar na capacitação das pessoas com deficiência e na ‘adaptação’ destas nas empresas. Nesta interação, psicólogos organizacionais também revisitam suas práticas de avaliação, tratamento e acompanhamento destas pessoas para um trabalho nas empresas. Em várias de nossas conversas, Clara chama a atenção, por exemplo, para o desafio que é trabalhar em um ambiente menos controlado e protegido do que a clínica ou as escolas especiais, e salienta que a forma como podemos avaliar as habilidades e

treinar uma pessoa diagnosticada com TEA, por exemplo, é totalmente diferente da que gestores de RH estão acostumados:

Se na empresa as pessoas estão acostumadas a detectarem os pontos fracos de um funcionário e trabalhar no aprimoramento destes pontos, nas pessoas com deficiência temos que detectar os pontos fortes e focar neles. Muitas vezes os pontos fracos não são possíveis de serem aprimorados pela própria condição da pessoa, da deficiência em si. (Clara, Diário de Campo, 03/12/2014)

Estes saberes ora entram em diálogo, ora em tensões e disputas, permeiam o dia a dia da gestão destas populações tanto nos cursos de capacitação que frequentei quanto nas organizações empresariais. O cotidiano de trabalho das pessoas com deficiência conta ainda com o convívio com colegas que carecem de informação sobre as suas especificidades e têm que lidar com o medo do 'diferente' – barreiras apontadas por várias pessoas que conversei como as mais difíceis de serem superadas com relação às pessoas com deficiência intelectual e com autismo.

Se fizermos uma pequena busca na internet por vagas de emprego, poderemos perceber que o mínimo nível de instrução formal exigido para trabalhos manuais é o Ensino Fundamental (para candidatos a vagas de serviços gerais ou de diarista) e o Ensino Médio completo (para vagas no comércio e indústria em geral). Não importa se a pessoa será alocada no balcão de vendas, no depósito de roupas ou na esteira de produção, as novas teorias de gestão dizem que o mercado exige que o trabalhador seja capaz de operar em todos os setores da empresa, não tendo sua tarefa segmentada e restrita a uma única função⁸¹. Sendo assim, se as práticas de recrutamento e seleção não levassem em conta a lógica da inclusão social de pessoas com deficiência, as pessoas com as quais convivi durante minha etnografia nos cursos de aprendizado não seriam contratadas sequer para o serviço mais manual e repetitivo.

⁸¹ Ver, por exemplo, o que dizem os teóricos da reestruturação produtiva, do pós-fordismo ou da chamada sociedade do conhecimento (Cattani & Holzmann, 2011).

Frente a este cenário, que *conhecimentos, habilidades e atitudes* são propostos a serem desenvolvidos nos cursos de aprendizado das políticas de inclusão, e como são operacionalizados, para que os aprendizes tenham um bom desempenho na empresa? Que critérios são acionados para avaliação da possibilidade de inserção dessas pessoas com sucesso na empresa? E o que esses saberes-fazer dos professores do curso podem nos dizer sobre o que eles estão entendendo por *capacidade, deficiência e trabalho*? E, em última instância, no que estes cursos estão colaborando para a construção da hegemonia de um “paradigma da inclusão” no mercado de trabalho?

A análise destas categorias êmicas nos indicam racionalidades e moralidades na nossa sociedade que são importantes de serem problematizadas para a identificação das barreiras sociais que estas pessoas encontram em suas trajetórias como aprendizes e trabalhadores. Tal tarefa me desafiou ao longo do curso do Sistema S, o qual acompanhei junto a um grupo de pessoas com o diagnóstico de “deficiência intelectual⁸²”.

4.3. A inclusão pela aprendizagem: um tempo para adaptações

Ao logo de seis meses, eu acompanhei as aulas da turma da manhã em um dos cursos de aprendizagem para pessoas com deficiência que fazem parte do Projeto Piloto de Incentivo à inclusão no RS. Os seis meninos e quatro meninas entre 16 e 25 anos, que fizeram parte do curso, entre eles o Tomás, aprendizes no Sistema S, são provenientes das classes populares da Zona Norte de Porto Alegre. A maioria reside com algum membro da família e três deles em um abrigo da prefeitura. Diagnosticados por um médico da empresa contratante como tendo deficiência intelectual, alguns frequentam escolas regulares de ensino com currículos ‘de inclusão’ (em turmas de Ensino de Jovens e Adultos) e outros

⁸² Os laudos médicos destas pessoas apresentam em sua maioria o diagnóstico de *retardo mental* (CID 10 F 70.0), mas alguns aprendizes ‘somavam’ nesta avaliação médica deficiências psicossociais, como esquizofrenia, transtornos do humor e ‘transtorno do espectro autista’.

estudam em escolas especiais da prefeitura. A maioria lê e escreve, mas grande parte se enquadra em níveis fundamentais de escolarização formal, não atingindo o exigido para um currículo aceito no mercado de trabalho. Suas histórias de vida, além de marcadas pelas barreiras enfrentadas pela discriminação a suas deficiências, são acrescidas, segundo os professores do curso, pelo descrédito em suas potencialidades, pelo “abandono das famílias” e por outras mazelas de sua condição social.

Na base curricular do curso, há módulos de comunicação e expressão, de computação e matemática básica, de informações básicas sobre processos produtivos e de desenvolvimento de algumas habilidades práticas⁸³ que os preparem para atividades que podem lhes ser atribuídas no futuro trabalho. No curso que frequentei, no entanto, o foco do aprendizado centrou-se, principalmente, no desenvolvimento do que se poderia chamar de ‘competências sociais’, presente pontualmente no módulo de Comunicação e Expressão, mas reforçado ao longo de todas as aulas.

Este aprendizado foi permeado pela prática de atividades lúdicas, como fazer arte de sucata, pintar e costurar almofadas, decorar a árvore de natal e visitar o Papai Noel no Shopping Center. O ter uma convivência respeitosa com os colegas; o chegar no horário para as aulas; o prestar atenção quando o professor fala e sempre levantar o dedo para esclarecer uma dúvida ou pedir para ir ao banheiro; assim como o tom de voz gentil, suave e pausado dos professores, são práticas pedagógicas que, em um primeiro momento, remetiam-me a ensinamentos necessários à socialização de crianças nos primeiros anos da escola. Os murais na parede da sala, fotografados na imagem a seguir, feitos em EVA colorido e adornados com borboletas e flores, indicando as “palavras sábias” a servir de modelo, os “combinados” com a turma e a escolha de “auxiliares do dia” reforçavam esta atmosfera infantil própria dos anos iniciais da educação básica, que, naquele contexto, era ressignificada constantemente em comparações com o mundo do trabalho, espaço onde, reforçavam os professores,

⁸³ Neste módulo prático, dependendo de qual instituição a pessoa esteja no Sistema S, por exemplo, ela será treinada a lidar com tecnologias específicas, como instalar softwares, técnicas de agricultura familiar ou técnicas de organização e catalogação de produtos, como dobrar roupas e organizar produtos em prateleiras.

também existem estas regras de conduta e murais com o destaque do funcionário do mês.



Figura 6: Foto da parede da sala de aula, com as regras de conduta no curso de aprendizado para o trabalho.



Figura 7: Os “combinados” da professora com a turma de aprendizado.

Inicialmente, chamou-me a atenção a infantilização que as técnicas de disciplinamento do curso impunham àquelas pessoas já em torno dos vinte anos de idade. Perguntava-me o que estas atividades lúdicas tinham a ver com o mundo do trabalho, afinal? Qual a finalidade deste curso? No entanto, ao longo

das aulas fui percebendo que existia ali uma problemática mais densa e complexa do que aparentava ser.

Quando conversava com alguns professores da instituição, me disseram que esta turma da manhã era “mais complicada”. Em resposta ao motivo deste juízo, explicaram-me que

a deficiência intelectual é o de menos pra eles... Eles não têm casa, não tem uma família estruturada... Muitos moram em abrigos, pai alcóolatra, mãe que abandonou... Eles não tiveram um apoio quando pequenos, não têm nem os primeiros níveis de sociabilidade desenvolvidos. (Fala de Clara, dezembro de 2013)

Márcio, professor que permaneceu durante o tempo todo que eu estava frequentando as aulas do curso, exemplificou a questão dizendo que “teve que ensinar ao Gustavo que ele não podia cuspir no chão. Ele me disse: - ‘Ah, é? Não pode?’ E eu ensinei que não, não pode. Que quando a gente quer cuspir a gente vai no banheiro...”.

Os comportamentos e as falas dos aprendizes do curso, na visão dos professores, evidenciam não apenas dificuldades cognitivas ou emocionais, mas ausência de aprendizados comportamentais que lhes teriam sido, na fala de uma professora do curso, “negligenciados na infância”. Mas, ao longo do curso, fui compreendendo que estes saberes, chamados de *socialização básica* pelos especialistas, tão óbvios para a grande maioria das pessoas daquela idade, eram um aprendizado novo para aquelas pessoas e, o que ficava evidente na preocupação dos professores, necessário para enfrentar os desafios que elas iriam ter pela frente no mercado de trabalho.

O fato de Gustavo realmente desconhecer que não podia cuspir no chão da sala de aula, ou as lembranças constantes dirigidas pelos professores à turma quanto à necessidade de tomar banho, pentear o cabelo, passar desodorante e escovar os dentes antes de vir para aula, me colocava diante de uma problemática que ia muito além de um “processo civilizatório” (Elias, 1994) já tão evidenciado pelas ciências sociais em estudos sobre educação.

Os esforços dos professores em indicar e produzir valores e comportamentos aceitos no mundo do trabalho, que fariam com que aquelas pessoas não fossem demitidas por causa de uma “falta de habilidades sociais” dentro das empresas, tornavam-se ainda mais complexos quando eles tinham que traduzir estes ensinamentos para pessoas com deficiência intelectual e, mais ainda, para aquelas diagnosticadas também com deficiência psicossocial, como Gustavo, cuja trajetória de vida indica os desafios de inclusão destas pessoas: “Infelizmente ele não tem jeito. Se não tiver onde morar depois que completar a maioridade, terá que sair do abrigo e aí não se sabe o que vai ser dele”, preocupava-se um professor ao ver que Gustavo continuava faltando às aulas. Naquela semana, Gustavo tinha sido internado no hospital Espírita, por ‘haver surtado novamente’. Na visão dos professores, para casos como o dele, diagnosticado também com esquizofrenia, os esforços de disciplinamento para melhor adaptação ao que viria a encontrar ‘no mundo lá fora’ não pareciam ser o suficiente.

As preocupações dos professores com relação ao ‘curso dar certo’ eram sempre permeadas pelo fato de a turma ser oriunda de classes populares. Neste caso, além de trazerem consigo uma experiência de deficiência que encontra barreiras de inclusão, têm uma trajetória de vida marcada pela sua condição social e, em alguns casos, por situações de abandono familiar. Esta *dupla exclusão*: a exclusão pela deficiência e pela sua condição social é verbalizada nas preocupações dos profissionais do curso com relação à turma específica⁸⁴ que acompanhei. Seus esforços evidenciavam a percepção de que “o mundo do trabalho lá fora” imporia barreiras à inclusão destas pessoas, por serem consideradas pelas empresas não apenas ‘imaturas emocionalmente’ e ‘desqualificadas intelectualmente’, mas também por terem comportamentos e estilos de vida “não adequados ao ambiente empresarial”. Como efeito destas racionalidades de classe e biopolíticas, diversas “técnicas de viver” (Ong, 2003,

⁸⁴ É importante registrar que, segundo os profissionais da instituição, esta turma tinha especificidades por não ter sido contratada através da indicação dos parceiros da rede de inclusão do Projeto. Em outras palavras, muitas das pessoas desta turma não haviam vindo de escolas especiais e/ou não tinham acompanhamento de instituições e programas de atendimento psicossocial da cidade. Elas foram diretamente selecionadas e indicadas para o curso pela assistente social da empresa contratante.

p.15) são prescritas nas aulas, para que os aprendizes aprendam a se portar no futuro emprego.

As práticas pedagógicas de aprendizado infantil, por um lado, e de repressão a certos comportamentos e vestimentas de jovens de classe popular, de outro, não raramente se sobrepunham e entravam em tensão ao longo do curso. Os “combinados” afixados na parede da sala de aula, como “não falar gírias”, “retirar acessórios” ou “chegar no horário”, eram as ponderações mais relacionadas ao ‘como se portar no trabalho’ que evidenciavam este ‘perfil não desejado’, como neste momento que a professora ensinava como se comportar em uma festa da empresa:

- Se tiver uma festa do trabalho, com o chefe de vocês lá, vocês vão dançar funk? [*pergunta a professora*].

[*Silêncio na sala, indicando que este tipo de música era escutada por todos, mas imaginavam que a professora teria uma regra diferente*]

- Então, vão dançar funk lá no meio, se rebolando tudo?

- Não né, Sôra!”, [*Susan responde*]

- Ah, bom... Não dá, né!?, [*concorda a professora*].

- Mas todo mundo dança funk!, [*observa Walter*]. E se o chefe gostar de funk? [*pergunta*].

[*Reações de toda turma concordando com o colega*]

- É, é mesmo! Então dá, né?!, pergunta outro aluno [*Risos de todos*]

[*A professora fica sem saber o que dizer e responde séria*]: - Não, não dá.

A ingenuidade com que os aprendizes interagiram na conversa evidencia não apenas que eles não compartilhavam da objeção à estética do funk (as calças caídas, os colares grossos de prata, o boné e o óculos apoiados atrás do pescoço) observada na fala da professora, mas ilustra uma das formas particulares de resistência às restrições a comportamentos considerados impróprios ao mundo do trabalho pelos professores. Dentre estas moralidades, somavam-se outras não entendidas pelos professores na chave interpretativa da deficiência como, por exemplo, quando Lucas chegava ‘de olhos injetados’ devido ao suposto consumo de maconha; ou quando Carlos dormia em aula por ter passado a noite anterior supostamente em claro na casa da namorada. Tais

restrições (e as resistências a elas) marcam as barreiras sociais à inclusão social destas pessoas tanto ali, na sala de aula, quanto no cotidiano laboral que os esperaria.

No entanto, reduzir estas barreiras a uma estigmatização à forma de se vestirem ou à indolência típica de adolescentes não reflete os desafios destes professores na tarefa de minimizar as suas dificuldades de inclusão social. As situações presenciadas ao longo do curso evidenciavam que a estas mazelas sociais somava-se uma sensação de que as categorias 'infância' x 'juventude' e 'normalidade' x 'deficiência' estavam sempre em tensão na forma como os professores lidavam com estes alunos e na própria constituição de suas subjetividades.

Em uma das aulas, quando nos encaminhávamos à visita ao Papai Noel (evento que, para minha surpresa, agradou a todos), ao atravessarmos uma avenida, instintivamente coloquei a mão em frente a Gustavo para protegê-lo de um carro em velocidade. Neste momento, ele prontamente reagiu me perguntando irritado: "Tu acha que eu não sei atravessar a rua?". Quando, em meio a situações de bagunça ou conversa demasiada em sala de aula, os professores chamavam a atenção dos aprendizes sem a adaptação de linguagem ou tom de voz doce, costumeiramente utilizados, eles reagem de tal forma acanhados e tristes que eu pensava comigo mesma que eles eram "como se fossem crianças de uns 5 anos":

Vocês já são bem grandinhos pra ficar de risinho e brincadeira, né?! Esses comportamentos não são aceitáveis na empresa. Vocês estão se preparando para o mercado de trabalho! São adultos, já!, [diz a professora. A turma abaixa a cabeça e Susan quase chora]. (Diário de Campo, 09 de dezembro de 2013).

Estes pontos de tensão se agravavam quando as justificativas do 'infringir as regras' deparavam-se com a dúvida da justificação do erro apresentada pelos jovens, frente a situações de crítica. Eles, afinal, *entendiam* ou não as éticas e comportamentos indicados como corretos pelos professores? Como lidar com pessoas cronologicamente adolescentes, ou até adultas, que, nas concepções psicopedagógicas dos especialistas, e também na minha percepção

ao longo do curso, parecem ser ‘como crianças’? Eles podem ser responsabilizados pelos seus atos? Como prepará-los para estas situações no contexto do mundo do trabalho? Tal dificuldade, vivenciada na sala de aula pelos professores, fica evidente no caso de Walter, que assinou ele mesmo o nome da diretora do abrigo em que morava em um documento de autorização para a turma ir ao Shopping Center ver o Papai Noel:

Quando cheguei a turma estava alvoroçada. Kátia veio logo me contar que hoje era o dia de ir no passeio. “Vamos no Shopping”, menciona Carlos animado, “ver o Papai Noel”. Mas Márcio [o professor] está preocupado. Olha as autorizações dos responsáveis, vai até Walter, lhe pergunta alguma coisa e sai da aula. Em seu retorno, visivelmente contrariado, diz:

- Gente, a gente tem uma situação muito chata aqui. Eu não sei se a gente vai poder ir no passeio. [*Todos reagem contrariados*]

- Como assim? Por quê?, perguntam.

- O Walter falsificou o documento de autorização do passeio.

[*Na turma, reações de decepção, irritação e julgamento do colega... Ah, não acredito! Olha aí, Walter!*]

- Eu não sabia que era um documento!

- Falsificar assinatura é crime. Se vocês fizerem isso no trabalho vão ser demitidos por justa causa... [E, se dando conta do termo jurídico, traduz:] Isso significa ser mandado embora e sair com vergonha...

- Mas eu não sabia que era crime... Não sabia que era documento...

- Mas sabia que era errado, né, Walter?, diz o professor. (Diário de campo, 03/12/2013)

Nestes momentos, voltava à cena a evidência de que estas pessoas, de 20, 25 anos, “eram como crianças”. Walter parecia realmente não ter consciência de sua infração. Mais do que isso, conhecendo melhor as trajetórias destas pessoas, nos damos conta de que suas histórias são marcadas, até a entrada nos cursos, pela limitação de espaços de sociabilidade e relações pessoais que os levassem a ter uma melhor desenvoltura em público. Foram muitos os relatos que escutei, como este de Alison, hoje funcionário de uma indústria no estado do Rio Grande do Sul, que escreveu o que aprendeu em um dos cursos do Sistema S:

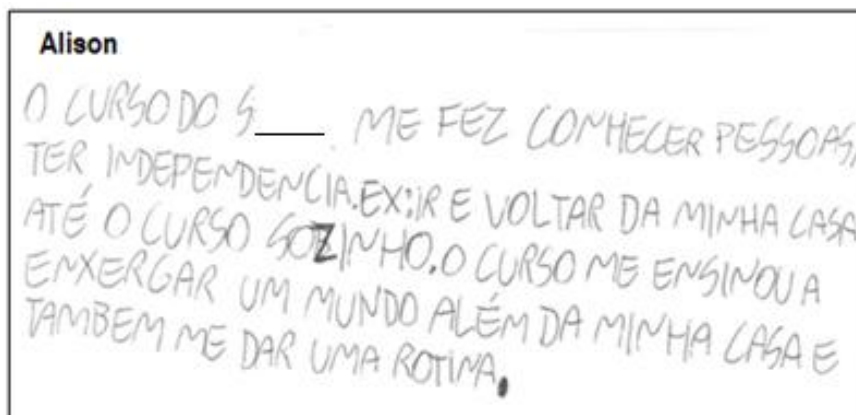


Figura 8: Relato de Alison, aprendiz contratado por uma indústria⁸⁵.

A expressão escrita de Alison, apesar de provavelmente ter sido solicitada por algum profissional do curso, ilustra um pouco das narrativas de si destas pessoas, as quais, além de demonstrarem a importância e o espaço destes cursos em suas vidas, ressaltam uma subjetividade consciente de suas deficiências. Lembro aqui que, em minhas conversas com Tomás durante os dois primeiros meses de estágio, foram repetidas as vezes em que ele se referiu a si mesmo e aos seus colegas como “pessoa que tem dificuldade”.

O “não saber ler” ou “não conseguir fazer continha”, nas palavras de Tomás, são marcadores que seguidamente os aprendizes mencionavam em aula como definidores de suas identidades, mas também como uma preocupação no sentido de questionarem se esta dificuldade seria importante ou não na hora deterem um trabalho, como nesta atividade de leitura de notícias de jornal que presenciei no curso:

Os alunos deveriam ler uma notícia, fazer um breve resumo, e ler seu resumo para os colegas. Patrícia fica parada e, ao ver seu desconforto, lembro que haviam me dito que ela não sabia ler. Todos estão folheando as revistas e jornais e Patrícia, depois de um tempo, levanta o dedo.

- Sim?, [*atende a professora*].

- E quem tem dificuldade?, [*pergunta Patrícia*].

⁸⁵ Relato retirado da apresentação da representante do Ministério Público do Trabalho no evento *Autismo e Mercado de Trabalho*. Fonte: http://www.prt4.mpt.gov.br/pastas/noticias/2014-04/2904_autismo.html.

- Quem tem dificuldade faz o que, pessoal?, [*Devolve a pergunta pra turma a professora*].

-Pede ajuda, diz Gustavo, eu também tenho dificuldade.

[*Eu também, eu também, observam os colegas*].

- Isso! Pede ajuda. E é sempre assim que a gente faz. No trabalho também. As atividades que vocês vão ter lá no trabalho vocês vão conseguir fazer e se não conseguirem, vão pedir ajuda pro chefe, tudo bem!?

[*A professora vai até a mesa de Patrícia e diz*]: - Qual o filme que tu mais gosta?

- Barbie Butterfly, [*responde Patrícia*].

- Então vai contar pra gente essa história, tá?

(Diário de campo, 14/03/2014).

Todos estes elementos me levam a refletir sobre o fato de que os cursos de aprendizagem parecem dar conta de proporcionar uma capacitação para o trabalho que, mais do que o ensinamento de atividades laborais em si, possibilita um ‘tempo de adaptação’ destas pessoas a um espaço de sociabilidade mais próximo do mundo das organizações empresariais. Neste sentido, a inclusão das pessoas com deficiência através do sistema de aprendizado ocupa um espaço privilegiado nas formas de gestão das políticas de inclusão. Como menciona a fiscal do trabalho em um evento comemorativo do projeto:

A inclusão pelo aprendizado tem se demonstrado muito interessante... para as empresas porque têm mais tempo de conhecer as pessoas que vão contratar e por poderem contar com essa ajuda do Sistema S; e para as pessoas também porque podem se desenvolver com acompanhamento de profissionais que estão ali para auxiliá-los. Isso não podemos fazer dentro das empresas. (Diário de Campo. 05 de junho de 2014).

O ‘desenvolver-se’ para estar capacitado para o trabalho, então, implica muito mais um ‘disciplinamento’ (Foucault, 2002; Diniz, 2010) que possibilite a essas pessoas inserirem-se socialmente em um ambiente considerado pelos professores como sendo mais hostil que a sala de aula⁸⁶, como o mercado de trabalho, do que o aprendizado de conhecimentos básicos

⁸⁶ Cabe lembrar aqui que não estou falando de salas de aula de escolas regulares de ensino, mas sim do “ambiente protegido” do curso oferecido estritamente para pessoas com deficiência intelectual desta turma. Há também “turmas mistas” com pessoas com e sem diagnósticos médicos.

requeridos em currículos ou atividades técnicas e manuais que viriam a realizar em seu cotidiano laboral. Mas a análise deste disciplinamento implica uma compreensão da complexidade da diversidade humana que não pode ser reduzida a um simples “processo civilizador” que teria como resultado uma ‘docilização dos corpos’ (Foucault, 2002) frente a uma sociedade normatizadora, ou uma ‘higienização’ de ‘gostos de classe’ (Bourdieu, 1997) estigmatizada no mercado de trabalho. Entender este processo deve levar em conta não apenas a análise das possíveis barreiras sociais que elas poderão enfrentar, mas também as barreiras que as empresas enfrentam ao receberem-nas, como, por exemplo, o não saber lidar com deficiências biofísicas e psicossociais reais destas pessoas ou os preconceitos e resistências de funcionários e gestores.

Os aprendizes para estarem *aptos* para o trabalho devem saber que a empresa é um espaço hierárquico; de uso de uma linguagem formal e sem gírias; de exigência de vestimentas e higiene pessoal que não indiquem nem um comportamento infantil e nem um ‘gosto de classe fora do lugar’. Entende-se, então, que os jovens indicados para contratação como ‘aprendizes com deficiência’ pelo sistema de cotas devem passar por uma ‘socialização’ antes de entrarem em uma empresa, mais do que pelo tempo de aprendizagem de alguma tarefa manual. Já a empresa que adere ao sistema de aprendizado também tem um tempo a mais para adaptar-se aos novos trabalhadores que chegam. Essa empresa deve saber que estará lidando com pessoas que poderão ter dificuldades de compreensão de ordens e tarefas; que poderão comportar-se ou entender as coisas ‘como crianças’; que podem ser mais sensíveis que adultos; que poderão ter dificuldades de comunicação e interação social e que podem sentir-se melhor em tarefas repetitivas do que criativas e deve entender que todas estas qualidades são apenas facetas da diversidade humana. Mas, a questão que se coloca aqui é: quem deve se adequar? Quem deve moldar-se ao “outro”? Ou melhor, quem “consegue” realizar esta mudança?

4.4. Para o que os preparamos? O paradoxo do paradigma da inclusão na prática da política

Se pensarmos estas políticas a partir do ‘paradigma da inclusão’ (Sasaki, 1997; 2002), as empresas é que deveriam ser capacitadas para receber as pessoas com deficiência. Para ser *inclusiva*, ela deveria implementar novas ferramentas gerenciais e sensibilizar seus funcionários para convivência com a diversidade. As empresas devem capacitar funcionários e gestores, para que possam proporcionar condições ambientais e sociais adequadas à recepção destas pessoas, bem como funções compatíveis com suas reais *competências* e possibilidades de adaptação ao trabalho. No entanto, como já ensaiei na etnografia de Tomás e procurarei discutir no próximo capítulo, ao longo do curso, e também no cotidiano das empresas nas quais realizei observações, o que se percebe é uma responsabilização do indivíduo para que ele se adapte ao meio. A solicitação de que ele seja autônomo e independente no seu cotidiano laboral, que ele não precise do auxílio de ninguém para realizar a sua função é uma constante. Em última instância, como vimos na angústia de Tomás no dia em que teria a resposta de sua contratação, mesmo não sendo essa a intenção dos educadores, se o processo falhar, ele sentirá que a responsabilidade pelo fracasso será dele.

Se entendermos a transformação destes sujeitos em “trabalhadores” como parte do processo de construção de sua cidadania, cabe perceber que a autonomia como centro de constituição do “sujeito cidadão” – aquele “sujeito empreendedor de si” (Rose, 2007; Ortega, 2009): independente, responsável e gestor dos próprios riscos – deve ser problematizada. Esta é uma forma de “governo de si” que demanda uma cidadania ativa e indivíduos capazes de monitorar e controlar a si mesmos.

Como bem chamaram a atenção as teóricas feministas da segunda geração do modelo social (Diniz, 2012; Guimarães, 2010), a eliminação das barreiras à inclusão nem sempre é o suficiente para a conquista de independência e autonomia. Algumas pessoas sempre irão depender de alguém ou de alguma coisa para terem autonomia. Neste sentido, torna-se fundamental que discutamos

as relações de cuidado não apenas no espaço da casa, mas no espaço público, como o ambiente de trabalho. Este “apoio”, nas palavras da assessora do projeto de inclusão, “é um direito das pessoas com deficiência e uma obrigação das empresas”. Neste sentido, caberia refletir sobre a possibilidade de, em algum momento destes cursos, informar a estes futuros trabalhadores o seu direito de serem aceitos como são, em sua diversidade e especificidades, como um “direito de cidadania”. Discutir o trabalho como um direito fundamental e esclarecer o que é “inclusão”, paradigma tão comum nos currículos da educação, pode ser um caminho possível. Conceber um currículo que contemple estas questões poderia “capacitar” estas pessoas de forma a propiciá-las ferramentas de barganha com a empresa que irá recebê-las. Será que saber os deveres das empresas para com eles não seria importante para construção de suas possibilidades de *agência* ao longo do seu processo de inclusão?

Esta reflexão não se pretende normativa. A ideia que quero levantar é a de que, se a construção de cidadania é o objetivo final de todo este processo, cabe aqui refletir sobre que tipo de cidadania os agentes envolvidos nos projetos de inclusão querem e podem ajudar a construir, e qual é a cidadania possível para as pessoas com deficiência. Neste sentido, um caminho possível seria conhecer e também “capacitar” as empresas para este novo público, sensibilizando-as para o paradigma da inclusão e para a compreensão da deficiência na chave dos direitos humanos (Diniz; Barbosa; Santos, 2010).

No próximo capítulo, então, irei explorar as relações e os modos de gestão das pessoas com deficiência no cotidiano laboral das empresas, a partir de um debate que se fez fundamental a longo da minha pesquisa: a imbricação necessária entre *Cidadania* e *Cuidado*.

CAPÍTULO V – A GESTÃO DAS PESSOAS COM AUTISMO NO COTIDIANO DAS EMPRESAS: do emprego apoiado à lógica do cuidado⁸⁷

Neste capítulo, direciono meu olhar para a compreensão de como se dá a implementação da Lei de Cotas na prática cotidiana das empresas. Quais são e como estão sendo (ou não) administradas as técnicas de gestão que estão em jogo nos processos de inclusão? E quais os efeitos destas formas de gestão no cotidiano laboral das pessoas com autismo, dos seus colegas e de suas famílias?

Ao refletir sobre estas questões no contexto da política de cotas, é necessário perceber que a rede de atores envolvida nestes processos extrapola os ‘muros da empresa’. Minha etnografia mostra que, no cotidiano laboral das empresas, estão em jogo as relações entre as pessoas com deficiência, suas famílias, os agentes governamentais, os especialistas *psi*, os gestores de empresas e seus colegas de trabalho.

Atenta a estas redes de relações, e em diálogo entre as políticas públicas e o mundo do trabalho, proponho que a construção da cidadania das pessoas com deficiência está diretamente relacionada não apenas ao direito ao *trabalho*, mas também ao direito ao *cuidado*. Como já mencionei anteriormente, valores como *produtividade* e *autonomia*, caros ao mercado de trabalho, parecem entrar em choque com uma série de “relações de cuidado” (Mol, 2008) necessárias à efetivação da política. Acredito que a aproximação destas categorias – *cidadania*, *trabalho* e *cuidado* – permite problematizar algumas das ideias “ocidentais”, centrais à noção de cidadania que permeiam as políticas

⁸⁷ Uma primeira versão deste capítulo foi apresentada no GT Etnografias da Deficiência, na 30ª Reunião Brasileira de Antropologia (2015). Posteriormente, o texto tomou nova forma a partir de um debate com a colega antropóloga Helena Fietz, com quem escrevi um artigo, intitulado “When Citizenship demands Care”, cuja publicação está prevista para outubro de 2017 na revista *Disability Studies Quarterly*.

públicas, assim como complexificar, a partir da “lógica do cuidado” (Mol, 2008), o que é entendido como uma “boa inclusão” no mundo do trabalho.

A ideia aqui, então, é deslocar o olhar para as formas de gestão das pessoas com deficiência na produção (ou não) de novos “cidadãos” e de “sensibilidades sociais inclusivas” no espaço empresarial. Tal exercício contou como material de pesquisa, além da minha etnografia com Tomás e sua família, as observações que realizei na empresa de Ricardo e meu acompanhamento do cotidiano de trabalho de Clara (psicopedagoga assessora dos projetos de inclusão) e Luísa (responsável pelos projetos de aprendizagem e pela fiscalização das empresas quanto ao cumprimento da Lei de Cotas). Naveguei também em diversos sites de empresas e institutos⁸⁸ que oferecem serviços de assessoria para a inclusão de pessoas com deficiência e entrevistei dois gestores de consultorias nesta área em Porto Alegre.

5.1. Cidadania, deficiência e trabalho: o que está em questão neste debate?

A ideia de que “todos temos o direito à voz” embasa o principal objetivo das políticas públicas de inclusão social: a “promoção da cidadania”. Nos eventos organizados pelo governo para divulgação e debate das políticas de inclusão de pessoas com deficiência, é recorrente a fala de que “estas pessoas são cidadãos como nós”, e, como tal, devem ter o direito à educação, à saúde, ao lazer e, principalmente, ao trabalho.

Essa associação dos ideais de cidadania e trabalho não é novidade no contexto brasileiro, em que está presente desde, pelo menos, a promulgação da Constituição Federal de 1988. Também conhecida como Constituição Cidadã, ela garantiu, entre outros, o direito ao trabalho a todas as pessoas, especificando às pessoas com deficiência a proteção a qualquer tipo de discriminação neste

⁸⁸ O Instituto mais citado é o Instituto de Tecnologia Social, o qual pode ser acessado em: <https://www.itsbrasil.org.br/emprego-apoiado-pronas>.

espaço. As categorias cidadania e trabalho estão tão atreladas no Brasil que teóricos afirmam que estar formalmente empregado significa obter o “passaporte para a cidadania” (Garcia, 2011) ou que ter um emprego formal no Brasil “é o que separa cidadania de caridade” (Fagnani 2005 *apud* Garcia, 2011, p.70).

Esta, aliás, não é uma exclusividade do estado brasileiro. Aihwa Ong (2003), ao ver a cidadania como um processo sociocultural de subjetivação, afirma que, no contexto de “ideias neoliberais”⁸⁹, o “cidadão ideal” seria uma pessoa que incorporasse os valores de produtividade, eficiência, autossuficiência, autonomia e independência dos benefícios do estado de bem-estar social.

Annemarie Mol (2008) também problematizou os “valores ocidentais” implícitos na noção de Cidadania como um conjunto de direitos sociais e individuais a serem alcançados. No idioma das políticas públicas, diz Mol, “sujeitos” são chamados de “cidadãos” e, sendo assim, são definidos em relação ao Estado. A autora faz uma crítica ao fato de que, nesta perspectiva, para que tenhamos o total acesso a estes direitos, as pessoas devem ser autônomas e devem controlar seus corpos e mentes. “Nas democracias liberais, supomos que os cidadãos rejam o governo e governem a si mesmos coletivamente”, observa Mol (2008, p. 31), o que na prática não acontece nem nas situações médico-paciente, por ela estudadas, nem nas relações cotidianas de muitas pessoas com deficiência que acompanhei em minha etnografia.

Tais ideias, que situam a autonomia como um ideal da cidadania, e esta última fortemente vinculada ao trabalho produtivo, perpassam também as principais reivindicações políticas das pessoas com deficiência e embasam as concepções de “deficiência” e “acessibilidade” dos teóricos da primeira geração do Modelo Social (Shakespeare, 2006a, 2006b). Tendo como uma de suas principais reivindicações o direito ao trabalho, estes teóricos ativistas propunham a eliminação das barreiras arquitetônicas, sensoriais e atitudinais à inclusão das pessoas com deficiência como o objetivo último de conquista de *independência* e *autonomia*, entendidas como condição para uma vida digna (Diniz, 2012).

⁸⁹ Segundo a literatura, o mesmo pode ser dito sobre as ditas “sociedades liberais” (Martin, 2007; Rose, 2008; Ferguson, 2013; Fraser & Gordon, 1994). Escolho a perspectiva de Aihwa Ong por preferir pensar o “liberalismo” como um conjunto de ideias, valores e moralidades que constituem subjetividades e perpassam várias sociedades, e não apenas como um modelo político e econômico de governo das sociedades ditas “ocidentais”.

Como procurei demonstrar ao longo dos capítulos anteriores, minha etnografia indica que estes ideais muitas vezes não são passíveis de serem alcançados. Meu posicionamento neste debate, então, vai ao encontro das teorias feministas da segunda geração do modelo social (Diniz, 2012), cujos argumentos chamam a atenção para o fato de que nem sempre o rompimento das barreiras sociais à inclusão levaria ao fim das relações de dependência (Kittay, 1999). É neste sentido que Annemarie Mol (2010) e, especificamente nos estudos da deficiência, também Débora Diniz (2012), argumentam que não há como pensarmos na cidadania destas pessoas *sem* problematizarmos a própria ideia de que “cidadania” e “cidadão ideal” (Martin, 2007; Ong, 2003) são categorias que devem ser desatreladas das noções de independência e autonomia.

Cidadania, no contexto de construção da cidadania das pessoas com deficiência, implica sempre em alguma forma de cuidado, e o cuidado, por sua vez, implica em alguma forma de dependência (Kittay 1999). É a partir desta perspectiva, que as teorias do cuidado desafiam o ideal de autonomia, uma vez que dependência e vulnerabilidade tornam-se características comuns de qualquer ser humano. Neste sentido, Eva Kittay (1999) argumenta que a dependência, assim como qualquer outra faceta das relações de cuidado, deve ser pensada como um aspecto comum da vida social.

Sugiro aqui, então, que no caso da inclusão das pessoas com deficiência, *cidadania* implica *cuidado*. Estas categorias estão interligadas no momento em que percebemos que a “dependência” – como algo a ser evitado a qualquer custo nas ditas “sociedades liberais” (Ferguson 2013) – torna-se algo necessário para a própria construção da cidadania. Sendo assim, ao refletirmos sobre as políticas de inclusão para pessoas com deficiência devemos estar atentos às especificidades da “lógica do cuidado” (Mol, 2008) que perpassa os processos e as relações sociais que se dão na construção da cidadania destas pessoas.

5.2. O ‘trabalho do cuidado’ na construção da cidadania

Cuidar é algo oposto à negligenciar, abandonar. Quem cuida, ‘care for (cuida de alguém), mas também ‘care about’ (preocupa-se com alguém). Nesta chave interpretativa, proponho pensarmos o cuidado como uma prática e um valor moral, estando atenta às intervenções e interações sociais que ele promove (Mol, Moser & Pols, 2010). Como uma *prática*, o cuidado requer habilidades e expertises específicas (Mol, 2008; Molinier, 2012); como categoria *moral*, ele carrega uma carga de valores e julgamentos os quais são acionados pelos atores em concepções sobre o “bom cuidado” e o “mau cuidado”, em contextos específicos (Mol, 2010). É neste sentido que o cuidado pode ser entendido a partir do que Pascale Molinier (2012) chama de uma “atitude adequada”, uma resposta atenciosa às necessidades e vulnerabilidades específicas de alguém. Ou, como afirma Mol (2008, p.13), o ‘cuidado’ é uma questão de ‘*tinkering*⁹⁰ prático’, uma ‘experimentação atenciosa’. Implica uma “negociação, nem sempre verbal, de como *bons diferentes* podem coexistir em uma prática certa, específica e local”.

Cabe mencionar que falar sobre *cuidado* nos Estudos da Deficiência pode ser um caminho controverso (Fine & Glendinning, 2005). Afinal, o “cuidado” é uma categoria que remete à esfera do privado, historicamente delegada às mulheres e com pouca legitimidade nas ciências sociais, além de vir sempre acompanhada da carga moral e política de uma infantilização da pessoa com deficiência, submetida a uma relação hierárquica e de dependência, tão evitada pelos teóricos da primeira geração do Modelo Social (Kröeger, 2009; Shakespeare, 2014).

Shakespeare (2000a) rejeitou as categorias “cuidado” e “dependência”, argumentando, em diálogo com as teorias feministas, que esses dois conceitos carregados negativamente deveriam ser substituídos por um reconhecimento da “interdependência humana”. O autor sugeriu que o termo “cuidado” fosse substituído por “ajuda”, porque “sugere a possibilidade de formas alternativas de apoio social e mais redes e práticas informais, comunitárias” e que

⁹⁰ Para um desenvolvimento da noção de *tinkering*, ver a dissertação de mestrado de Helena Fietz (2016).

“a linguagem ‘individualizante’ e ‘excludente’ da dependência deveria ser substituída pelo reconhecimento da condição social básica da “interdependência” e da “solidariedade atenciosa” (Shakespeare 2000b, p.71 *apud* Fine e Glendinning (2005, p.611).

Neste debate, Fine e Glendinning (2005) apontam que as noções alternativas de “ajuda” e “interdependência” são uma tentativa de solução linguística que não consegue lidar adequadamente com os problemas de desigualdade e possível falta de capacidade pessoal que ainda precisam ser abordados nos debates sobre as situações em que a relação de dependência se faz necessária. Além disso, afirmam que “ambos os termos colocam a questão como interpessoais e impedem efetivamente o papel do Estado na gestão do risco e na regulação de recursos e comportamentos” (2005, p.611).

Talvez, então, por conta desta carga semântica atribuída à categoria *cuidado*, no universo das políticas públicas aqui no Brasil a questão das condições de trabalho necessárias à cidadania apareça com um outro nome: o “*apoio*”. As políticas e os projetos que acompanhei preveem, em seus procedimentos de implementação, o que tem sido chamado de *Emprego Apoiado* (EA), cujos critérios de acessibilidade e técnicas de gestão são indicativos para uma “boa inclusão” no cotidiano do trabalho. Dentre estes critérios, para cada caso específico, um espaço físico adequado, uma “tecnologia assistiva”⁹¹ ou uma “pessoa de referência” podem ser necessários, para que a pessoa com deficiência encontre um ambiente acessível e possa desempenhar suas atividades laborais.

O que proponho aqui, no entanto, é que a substituição linguística de uma categoria pela outra não possibilitaria uma abordagem que levasse em consideração a complexidade das situações e as relações de poder evidenciadas em meu campo. O *cuidado* – como categoria êmica, moral, política e analítica – vai muito além do *apoio* por permitir uma abordagem que dá conta de uma

⁹¹ Segundo a maioria dos sites que pesquisei o termo, um conceito comum é o de que “**Tecnologia Assistiva** é um termo ainda novo, utilizado para identificar todo o arsenal de **recursos e serviços** que contribuem para proporcionar ou ampliar habilidades funcionais de pessoas com deficiência e consequentemente promover **vida Independente e Inclusão**.” (grifos do próprio site). Interessante que todos os conceitos que li mencionam ter estas tecnologias o objetivo de promover “independência” e inclusão. Ver, por exemplo, <http://www.assistiva.com.br/tassistiva.html>.

complexa rede de atores e interesses muitas vezes diversos e conflitantes. As relações de cuidado estão intimamente ligadas às relações de poder e às vulnerabilidades que são por elas constituídas e delas constituidoras. Ao pensar a dependência e a vulnerabilidade como características comuns a todos os seres humanos, o que proponho – em consonância com autoras como Eva Kittay (2011) – é uma análise atenta para questões de justiça, direito e poder que estão envolvidas nas relações de cuidado. O apoio enquanto uma previsão normativa não dá conta da contingencialidade do *tinkering* (Mol, 2008) necessário a cada situação e contexto relacional.

Além disso, apesar da categoria “apoio” ser preponderante nas leis e documentos governamentais e da minha ciência frente à escolha política desta categoria, a palavra “cuidado” foi aquela que se fez mais presente nas falas de meus interlocutores: “Não tem quem *cuide* dele neste horário” (gerente de RH); “Mas alguém tem que *cuidar* para que eles sejam bem recebidos em todos os momentos” (Clara) são manifestações de “cuidado” (no sentido de “care for” e de “care about”) com as pessoas com autismo que escutei com bastante frequência em meu campo. Como não refletir sobre esta categoria? E como falar em cidadania das pessoas com deficiência sem dar visibilidade ao “trabalho do cuidado” e às “cuidadoras” tão presentes em meu campo?

A seguir, então, conto um pouco do que presenciei em meu trabalho de campo enquanto acompanhava alguns dos atores envolvidos nos circuitos percorridos pela política de cotas, desde a cobrança das fiscalizações para o cumprimento da lei, até as decisões de gestão cotidianas das empresas. Além de retomar minhas descrições do cotidiano laboral de Tomás e Ricardo, procuro mostrar, a partir de uma etnografia do trabalho de fiscalização de Luísa e de assessoria de Clara, o “trabalho do cuidado” que se constrói na gestão das pessoas com autismo, para além do ‘muros da empresa’.

Minha etnografia com estas interlocutoras permitiu que eu conhecesse os caminhos da lei frente às barreiras encontradas pela política de cotas nas empresas e também seus efeitos nas técnicas de gestão empresariais – de recrutamento, seleção, contratação, acolhimento, adaptação, capacitação e

desenvolvimento de pessoas – e no cotidiano laboral das empresas que incluíram pessoas com autismo em seu quadro de funcionários.

5.3. O “Emprego Apoiado”: critérios e procedimentos para uma “boa inclusão”

Luísa foi uma das primeiras pessoas que conheci em minhas incursões em campo. Logo que comecei minha etnografia, não havia uma pessoa com quem eu conversasse que não me dissesse que era com ela que eu “devia falar se quisesse saber alguma coisa sobre a política de cotas”. Depois de Fábio, procurador com quem conversei no início do doutorado, ela foi a segunda pessoa que entrevistei. Em nosso primeiro encontro, Luísa me explicou um pouco da história política do Movimento das Pessoas com Deficiência, falou dos percursos da elaboração da Lei de Cotas e sobre como ela estava sendo implementada aqui no RS. Contou-me um pouco sobre empresas que tinham boas práticas de inclusão e me indicou alguns caminhos a seguir na pesquisa, como o Projeto Piloto de Incentivo à aprendizagem de Pessoas com Deficiência, com participação dos cursos do Sistema S, para os quais acabei direcionando meu trabalho de campo.

Depois dessa primeira entrevista, vim encontrar Luísa seguidamente ao longo da minha etnografia. Em praticamente todos os eventos da cidade que tinham a ver com a política de cotas ou com a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, lá estava ela, palestrando ou participando ativamente do encontro. Em um de nossos contatos, quando compartilhei com ela e outros interlocutores um primeiro artigo a ser publicizado nos anais de um congresso, ela comentou que a palavra “cuidado” havia-lhe “incomodado um pouco” e que tinha um material para me passar. Logo no outro dia, escrevi para ela explicando minha posição com relação à escolha do “cuidado” como categoria analítica e a lembrando do material que tinha ficado de me enviar. Sua resposta

dizia: “Valéria, conheço a discussão das feministas sobre a deficiência e concordo com suas ponderações. No mundo do trabalho, no entanto, não gosto do termo *cuidador*, prefiro usar *apoio*”.

A ‘chamada de atenção’ de Luísa neste e-mail, e a sua escolha pela utilização do termo apoio trouxe para minha pesquisa reflexões éticas e políticas que se mostraram centrais para compreensão da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Foi a partir da menção de Luísa ao termo “apoio” que descobri o chamado “Emprego Apoiado” (EA) – uma categoria nativa utilizada como referência a um modelo de gestão voltado para a empregabilidade de pessoas com deficiência.

O EA refere-se a um conjunto de procedimentos a serem adotados pelas empresas para a realização de uma “boa inclusão” destas pessoas no mercado de trabalho (Lobato, 2009; ITS-SECIS, 2013)⁹². Em seus processos, ele prevê o acompanhamento de uma “pessoa de apoio” em todas as etapas do processo de inclusão, o qual compreende desde “a definição do perfil profissional e das competências e habilidades da pessoa com deficiência” até “a escolha de vagas adequadas e negociações sobre as formas de sua contratação na empresa.” (ITS-SECIS, 2013).

Nos Projetos governamentais⁹³ que acompanhei, parte desta função era exercida por Clara. Tanto junto aos casos de inclusão dos cursos de aprendizagem (como no caso do Tomás), quanto nos processos de inclusão direta (como o de Ricardo), era ela que, em conjunto com os gestores de recursos humanos e gerentes dos setores para os quais os jovens seriam contratados, realizava as seleções, decidia a viabilidade das vagas e realizava visitas regulares às empresas para avaliação dos ‘casos de inclusão’.

⁹² O Instituto Ethos e o Instituto de Tecnologia Social (ITS) são referência nessa área para informações e suporte de gestores de recursos humanos. Além destes institutos, as empresas privadas de assessoria e consultoria com maior visibilidade na internet na área são: www.RH.com.br, www.administradores.com e www.catho.com.br. No Rio Grande do Sul as empresas de consultoria para inclusão de pessoas com deficiência mais conhecidas são a *Egalité* e a *Desenvolver*.

⁹³ Lembro novamente que foram dois os projetos que acompanhei em minha etnografia: o Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem de Pessoas com Deficiência no Rio Grande do Sul (liderado pela SRT-RS) e o Projeto Autismo e Mercado de Trabalho (liderado pelo MPT-RS).

Foram nestas visitas de consultoria de Clara que, algumas vezes, ela comentou comigo sobre o fato de que “os procedimentos previstos no EA nem sempre são adotados de livre espontânea vontade pelas empresas”, que seguidamente tinha que lembrar aos gestores de que “a acessibilidade e a pessoa de apoio estão previstos em lei, e que é obrigação das empresas realizarem uma inclusão qualificada das pessoas com deficiência no cotidiano laboral”.

A “previsão em lei” mencionada por Clara referia-se ao Decreto 3.298/99, que regulamenta a Lei 7.853, de 1989, a qual “dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência”. O Artigo 35 deste Decreto, também acionado por agentes governamentais para a implementação da Lei de Cotas n.8.213, de 1991, versa sobre “as modalidades de inserção laboral da pessoa com deficiência”, indicando procedimentos a serem adotados em sua contratação, capacitação e acompanhamento ao longo de todo processo de inserção no mercado de trabalho. As contratações a partir da Lei de Cotas enquadram-se na segunda modalidade de inserção laboral, mencionada no Decreto: a chamada “colocação seletiva”, a qual “*depende* de procedimentos e apoios especiais”. Uma rápida leitura do documento já evidencia a exigência deste “apoio” e de outras adaptações dos procedimentos empresariais para que “barreiras à inclusão sejam superadas”:

Decreto nº 3.298 de 20 de Dezembro de 1999⁹⁴

Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de **apoios especiais**;

II - **colocação seletiva**: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que **depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização**; e

⁹⁴ O Artigo 35º da Lei 3298/99 encontra-se na íntegra no anexo 3.

III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante **trabalho autônomo**, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à **emancipação econômica e pessoal**.

[sic]

§ 2º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija **condições especiais**, tais como **jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades**, entre outros.

§ 3º **Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade**⁹⁵. [sic]

Tais previsões de “apoios especiais” do Decreto foram pensadas e elaboradas a partir de debates entre vários agentes governamentais e atores do campo da deficiência. Segundo Luísa, auditora fiscal do trabalho e atuante na área, foram anos para que esta política afirmativa ganhasse força com este instrumento mais pragmático e para que a sua implementação fosse efetivada. Tal fato, segundo ela, só ocorreu dez anos depois da promulgação da lei 8.213/91, com a criação do *Programa Viver Sem Limites*, e a decisão do governo federal de que sua fiscalização seria realizada pelas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE) de cada estado.

Em uma de minhas conversas com Luísa, ela contou que, durante as suas fiscalizações, as empresas não são apenas notificadas a cumprirem as cotas. Os fiscais fornecem um tipo de guia com os procedimentos a serem adotados nas contratações, indicam profissionais e empresas de consultoria em

⁹⁵ Sobre as discussões (conceitual e histórica) a respeito das categorias e concepções de deficiência que permeiam os textos legais, ver, por exemplo, Severo, 2007. Ressalto aqui apenas que a ideia de que a superação das barreiras sociais à inclusão levaria à conquista de uma “autonomia” e de uma vida em “condições de normalidade” permeiam estes documentos. Registro também que este conceito de “normal”, já tanto problematizado nos estudos da deficiência e na antropologia, ainda se faz presente nas políticas públicas. Caberia aqui registrar que o eufemismo “condições de normalidade” não apaga o capacitismo que a categoria “normal” carrega.

inclusão e, nos casos de aderência aos programas de aprendizado⁹⁶, o próprio Estado oferece às empresas o auxílio de especialistas (como Clara e outros assessores) durante os processos de inclusão. Luísa enviou-me, no e-mail que comentei anteriormente, o documento⁹⁷ que ela entrega às empresas em suas fiscalizações. Nele estão os procedimentos com uma lista de “itens a serem necessariamente previstos pelas empresas” na gestão da inclusão e têm como objetivo orientar o “desenvolvimento de ações visando que as pessoas com deficiência possam exercer seu direito ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, em ambientes acessíveis e seguros”.

Segundo as recomendações, o programa de inclusão “deve ser desenvolvido por equipe multiprofissional (com profissionais de todos os setores da empresa) e sempre que possível com a assessoria de entidade com acúmulo na questão da deficiência”. Os itens a serem observados pelas empresas são: a) uma análise da empresa com relação a sua acessibilidade (arquitetônica, sensorial, pessoa de apoio, etc.); b) a preparação das equipes e dos processos de inserção na empresa de forma a garantir às pessoas com deficiência; e c) o desenvolvimento de um programa de aprendizagem e qualificação profissional. Dentre os procedimentos a serem contemplados para a preparação da equipe e dos processos de inclusão (item “b” acima) estão:

- O acesso [*da pessoa com deficiência*] às etapas de recrutamento, seleção, contratação e admissão, capacitação e ascensão profissional, sem ocorrência de exclusões de pessoas com base, a priori, na deficiência ou na condição de reabilitado;
- Distribuição, pela empresa, dos empregados com deficiência ou reabilitados nos diversos cargos, funções, postos de trabalho, setores e estabelecimentos, preferencialmente de forma proporcional, tendo como parâmetro as reais potencialidades individuais e as habilidades requeridas para a atividade;
- Palestras desenvolvidas preferencialmente por entidades representativas das pessoas com deficiência visando despertar o respeito à diferença e diversidade humana e coibição de práticas discriminatórias;

⁹⁶ Refiro-me aqui aos cursos de capacitação do Projeto Piloto oferecidos pelo Sistema S, cuja etnografia discuto no capítulo IV desta tese.

⁹⁷ Tal documento encontra-se na íntegra no Anexo 4 desta tese.

- Preparar os demais integrantes do ambiente de trabalho (trabalhadores e tomadores de serviço) para receber as Pessoas com Deficiência;
- Constituição de Programa visando apoiar processo de integração dos empregados com deficiência e reabilitados na empresa, acompanhando o novo trabalhador e sua chefia.

A fiscalização também exige que a empresa elabore um cronograma que indique “prazos e uma descrição das atividades a serem desenvolvidas visando atender todos os itens acima” mencionados. O texto do documento entregue às empresas finaliza com várias indicações de sites de pesquisa em inclusão e a indicação da “Base Legal” na qual tais procedimentos se apoiam: a “Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, promulgados por meio do Decreto nº 6.949/ 2009, Lei 8.213/1991, Dec. 3.298/1999 e Instrução Normativa nº 98, de 15 de agosto de 2012”.

Tais recomendações são um tipo de “guia” para as empresas e também para os fiscais e demais profissionais que trabalham na efetivação da política de cotas. Luísa comentou comigo que “cada empresa é diferente, tem algumas “empresas parceiras”, onde é mais fácil realizar a inclusão e outras onde encontramos mais dificuldades”, mas em geral estes procedimentos devem ser adotados para que a inclusão se efetive de forma satisfatória.

Seguir as recomendações do programa “Emprego Apoiado (EA)” implica em estar em conformidade com esta vasta gama de legislações e procedimentos que determinam o que é uma “boa inclusão” das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. No entanto, ao longo de minhas observações e conversas com Luísa e diversos gestores, pude perceber que há certa flexibilidade destas cobranças do Estado e, em alguns casos, negociações possíveis para o cumprimento da lei. Isso porque, as particularidades de cada caso não cabem no rigor e na normatividade das previsões legais. Enquanto o “apoio” engessa as ações daqueles que lidam com a inclusão na prática, o “trabalho do cuidado” opera justamente nessas brechas, nas situações contingências e particulares que extrapolam a previsão legal e as cartilhas dos programas do governo.

5.4. Fiscalização e negociação para uma ‘inclusão de fato’

Na introdução deste texto, mapeei os caminhos percorridos na implementação da política de cotas. Lá descrevi que após a promulgação da lei, as empresas começaram a ser fiscalizadas e, então, notificadas a “preencherem as cotas”. Em minha pesquisa de campo, conheci alguns casos de empresas que, frente à fiscalização da SRT, tiveram que pagar altas multas e/ou assinaram Termos de Ajustamento de Conduta (TAC). Mencionei que as campanhas publicitárias do MPT-RS de incentivo à inclusão distribuídas em outdoors pela cidade eram resultado destes TACs, e que atualmente as “penalizações” pelo descumprimento da lei têm sido mais direcionadas para a contratação de pessoas com deficiência em turmas dos cursos de aprendizagem ou através de empresas de consultoria.

No mundo empresarial, e também entre agentes das políticas públicas, as chamadas “vagas para PCDs” são o primeiro passo do Emprego Apoiado. Sem vaga não há inclusão. Mas como a questão das vagas para pessoas com deficiência tem sido gerenciada? A seguir descrevo um pouco do que encontrei em campo a respeito do oferecimento de vagas, dos processos de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência e da administração da contratação e do acolhimento destas pessoas nas empresas.

5.4.1. Tem vagas para PCDs na sua empresa?

As críticas às empresas privadas são bastante conhecidas e repetidamente as vi publicizadas na mídia, nos eventos sobre políticas públicas que participei e nos trabalhos acadêmicos (Garcia, 2011; Lobato, 2009). Empresas seriam regidas pela lógica do mercado e, apesar dos discursos sobre responsabilidade social, não teriam um senso de justiça e uma “cultura da inclusão”. Na literatura, são recorrentes os trabalhos – e meu campo também

aponta neste sentido – que afirmam que as empresas são legalistas, que contratam PCDs apenas por conta da fiscalização. Lobato (2009), por exemplo, vai mais diante em suas críticas, dizendo que a lei aumentou o número de vagas, mas que isso não resultou em uma mudança de cultura das empresas com relação ao reconhecimento das potencialidades das pessoas com deficiência ou das possibilidades de seu desenvolvimento profissional. Segundo o autor, a justificativa mais frequente das empresas são a baixa escolaridade das pessoas com deficiência, sua falta de qualificação e os custos para a adequação das vagas (Lobato, 2009).

Os fiscais Luísa e Rodrigo, sempre presentes nos eventos que envolvem as pessoas com deficiência aqui no RS, frequentemente enfatizam em seus discursos que “as empresas querem um cego que enxerga, um cadeirante que anda e um surdo que escuta”. “Essas pessoas não existem!”, disse Rodrigo em entrevista a uma rádio local, “as empresas devem se dar conta de que elas têm obrigação de incluir todos os cidadãos em seu quadro funcional, que a inclusão das pessoas com deficiência é um direito de cidadania”.

Em uma de minhas conversas com Luísa em suas reuniões com gerentes de empresas, ela comentou que

em geral, as empresas que preenchem as cotas rapidamente são supermercados, lojas ou as do ramo do telemarketing, porque colocam as pessoas com deficiência em funções que não requerem qualificação profissional, como surdos a atender telefone, e pessoas com deficiência intelectual como empacotadores ou nos estoques de produtos. [*Disse que*] em empresas que precisam de mão de obra com ensino superior é mais complicado; que é comum as empresas argumentarem que não têm vagas para pessoas sem qualificação e que é difícil encontrar PCDs com nível superior ou conhecimentos técnicos específicos... [*e reforça:*] O que sabemos não ser verdade! (Luísa, junho de 2015).

Para esses casos, ela tem um banco de currículos de várias pessoas com deficiência com cursos superiores e cursos técnicos em diversas áreas. Se a

empresa argumenta que não achou uma pessoa, ela indica uma. Daí, pelo que presenciei nas visitas de Clara, “não tem não contratar!”.

Foram diversas vezes que ouvi a queixa de que as empresas só contratam pessoas com deficiência para funções de trabalho manual e são mal remuneradas, tendo elas formação superior ou não. Alguns grupos de pessoas com deficiência com quem mantenho contato na rede social Facebook seguidamente explicitam esta questão, como as queixas de um historiador, doutor em Educação, com baixa visão, que havia ido ao “Dia D”⁹⁸ em busca de uma vaga de emprego:

Tu pode ter mestrado que a vaga que te oferecem é de auxiliar de escritório.

Tem ‘mutirão do emprego para pessoas com deficiência’ hoje em Porto Alegre e NENHUMA vaga para docente de escola, universidade, cargo de liderança... Mas somos todos iguais né? Não sejam hipócritas!⁹⁹

O “Dia D” é um evento organizado mensalmente pelo Ministério do Trabalho para promover a Inclusão das Pessoas com Deficiência através do oferecimento de vagas especificamente para esta população. Em Porto Alegre, fui a três edições do evento, que acontece na última quinta-feira de cada mês, nas agências do Sistema Nacional de Emprego (SINE)¹⁰⁰. Nestes dias, a sala com os guichês de atendimento que diariamente recebem pessoas em busca de colocação profissional transformam-se em um espaço com bancas de empresas oferecendo vagas de trabalho específicas para pessoas com deficiência. Em cada banca encontramos afixados na mesa uma lista de vagas disponíveis e uma fila

⁹⁸ Para maiores informações sobre o Dia D ver o site do Governo Federal: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/09/confira-a-programacao-do-dia-d-de-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia>.

⁹⁹ A reprodução de ambos os comentários foram formalmente autorizadas.

¹⁰⁰ O SINE é um órgão do governo federal do Brasil, coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por intermédio da Secretaria de Políticas de Emprego e Salário, com o objetivo de fazer a intermediação de mão-de-obra através de suas agências espalhadas por todo o país, controlar o pagamento do seguro-desemprego e apoiar o Programa de Geração de Emprego, Trabalho e Renda (PROGER).

de pessoas na espera para uma entrevista com o gerente e de RH. A entrega do currículo ou da carteira de trabalho era feita ali mesmo e, após a entrevista, a pessoa já poderia sair dali contratada.

Em minhas observações, percebi que ao longo de todo dia o movimento era constante e a expectativa nas filas e nas cadeiras distribuídas pela sala de espera era grande. As pessoas, em sua maioria com deficiência física, auditiva ou visual, me contavam suas histórias de busca por um emprego e sobre como estavam há muito tempo sem uma ocupação. A vontade de “não depender mais do BPC” era frequente e também a resignação de aceitarem “pegar qualquer vaga que aparecesse”.

Em todas as vezes que estive lá, encontrei Luísa circulando pela sala, conversando com os representantes das empresas que ofereciam vagas e com as pessoas com deficiência que esperavam nas cadeiras a sua vez de serem entrevistadas. Luísa verificava o número de vagas disponíveis nas bancas, por vezes perguntava aos gerentes se não haviam postos de trabalho mais qualificados e, vez ou outra, acompanhava algumas pessoas nas entrevistas. Algumas vezes a ouvi comentar com as pessoas com deficiência que “podia ser interessante aceitar uma vaga de menor qualificação e, de repente, ter a oportunidade de crescer na empresa”; ou que “infelizmente nesse momento eles deveriam estar preparados para uma queda de salário” ou “uma contratação de meio turno”. Volta e meia, enquanto eu circulava pela sala e conversava com as pessoas, éramos todos surpreendidos pelo alto barulho de uma corneta, seguido de palmas e gritos. Era a comemoração de mais uma vaga preenchida!

O engajamento de Luísa em todos os eventos e manifestações que envolvem as pessoas com deficiência é reconhecido por todos que, de alguma forma, participam dos projetos e processos de inclusão no mercado de trabalho. Sua presença coloca em alerta os gestores e sua fama de “fiscal linha dura” corre entre as empresas no Rio Grande do Sul. Segundo ela, “era para ter muito mais procura de pessoas com deficiência no ‘Dia D’”, mas “ainda existe muita gente desinformada, que não sabe que têm direito às cotas”.

Luísa me contou que o recrutamento não é simples e que, no início do Projeto Piloto, ela, Clara, Fábio (procurador do trabalho), Rodrigo (outro dos fiscais da SRT) e o pessoal dos cursos do Sistema S chegaram a fazer uma caravana pelo estado em busca de pessoas que tivessem condições de serem contratadas através dos cursos de aprendizagem. “Fomos nos CRAS e nos CAPS, visitamos os Centros de Saúde e escolas especiais. Mapeamos muitas pessoas com deficiência que, após acabarem a vida escolar nas APAES, viviam trancadas em casa”.

Os agentes do governo federal que entrevistaram Tomás para avaliação do Programa BPC Trabalho, após saberem que o rapaz havia sido informado sobre o curso de capacitação através da patroa da sua mãe, comentaram comigo que os CRAS seriam os responsáveis por informar as pessoas com deficiência sobre as políticas sociais a que têm direito. A descentralização das políticas atribui a estes órgãos esta responsabilidade. Segundo Luísa, a desinformação também ocorre por conta das pessoas não saberem das especificidades da lei do aprendiz para a contratação das pessoas com deficiência. Ela me contou que “já nas caravanas haviam percebido que a idade máxima de 24 anos e a necessidade de estar estudando para participarem dos processos de inclusão pelos cursos de aprendizagem não servia de critério para as pessoas com deficiência”. Segundo ela, foram várias as modificações que foram sendo feitas na Lei do Aprendiz (n.10.097/00) e na Lei de Cotas, para que as vagas dos projetos se adequassem ao perfil desse público.

Também o “tipo de vaga” é alvo de debates neste campo. O direito, previsto nos documentos de Luísa, à “distribuição das pessoas com deficiência entre os diversos cargos, funções, postos de trabalho, setores e estabelecimentos, preferencialmente de forma proporcional”, parece ser um dos critérios mais difíceis de se fazer cumprir pelas empresas. Como se queixou uma outra pessoa com deficiência auditiva e com formação em nível de mestrado no Facebook, “os postos de trabalho para pessoas com deficiência que não são de empacotador de supermercado, são, em sua maioria, para auxiliar de alguém em algum setor administrativo”.

Em uma rápida busca em sites de oferta de emprego, encontrei em um dia específico do mês de agosto, setenta e três (73) vagas específicas para pessoas com deficiência. Dentre elas, cinquenta e seis (56), ou setenta e sete por cento (77%), eram para cargos que não exigiam escolaridade acima do nível fundamental, como assistentes e auxiliares nos mais diversos departamentos das empresas, vendedores, recepcionistas e atendentes. Oito (08) vagas exigiam ensino médio, para as funções de operador de caixa ou técnicos em eletrônica, segurança do trabalho e enfermagem; e nove (09) vagas exigiam nível superior de formação¹⁰¹. Em empresas especializadas em inclusão de pessoas com deficiência, segundo os gestores que conversei, há um maior número de vagas para pessoas com formação superior, mas a média é quase a mesma mencionada acima¹⁰².

Tais fatos estavam sempre em evidência em meu campo quando falava com as pessoas sobre “vagas para PCDs”. Ao acompanhar o trabalho de Clara, pude estar presente em algumas reuniões com gerentes de empresas com os quais ela havia ido conversar sobre possíveis candidatos às cotas a serem preenchidas, e em outras nas quais ela intermediaria entrevistas de emprego. Em geral, ela estaria indo conversar com gerentes que argumentavam não poder contratar aquela pessoa em específico ou tentavam negociar outras maneiras de administrar a inclusão. Mais de uma vez pude perceber que as visitas de Clara nem sempre eram bem-vindas. Segundo ela, “existem várias empresas que sabem que devem cumprir a lei, mas que não encaram a inclusão apenas como uma obrigação. Essas, já que têm que fazer, querem fazer bem feito”. Já outras, “tentam burlar os fiscais”¹⁰³, evitam as visitas de Clara, e se mostram resistentes aos processos a serem adotados.

¹⁰¹ Os sites de busca foram: www.vagaspoa.com.br e www.indeed.com.br. A lista completa das vagas oferecidas está no anexo 7.

¹⁰² Os gestores destas empresas de consultoria informaram-me que não divulgam todas as vagas na internet por elas serem “direcionadas”. Eles intermediam diretamente as pessoas com deficiência que os procuram em empresas que são suas clientes. As vagas oferecidas por duas destas empresas em Porto Alegre estão no anexo 6.

¹⁰³ Foram várias as histórias que escutei sobre de “estratégias empresariais” para “burlar” os critérios de inclusão da Lei de Cotas. Soube de mais de uma empresa que registrava pessoas com deficiência na folha de pagamento, mas solicitavam que “elas fiquem em casa, para não atrapalharem o cotidiano de trabalho”; ouvi também que uma empresa de TI contratou várias pessoas com Síndrome de Down e as colocou em uma sala com videogames o dia inteiro, “para não ter que capacitá-las para alguma função da empresa”. E não são poucos os relatos de

Nos casos em que encontrava dificuldades de ser recebida pela empresa, Clara recorria à Luísa, cujas ligações telefônicas ou e-mails “resolviam o problema”. Um dia ela comentou comigo que, quando ela chega na empresa, já sabem que “a Luísa a mandou lá para resolver alguma coisa”. Como assessora dos projetos de inclusão, Clara, de certa forma, levava consigo o peso da fiscalização para suas avaliações *in loco* nas empresas, o que colocava os gerentes, muitas vezes, na situação de justificar seus procedimentos e adaptações da empresa frente ao “peso da lei”.

Algumas destas situações foram referentes a reuniões nas quais Clara foi chamada para decidir, junto aos gerentes, sobre a contratação de alguma pessoa com autismo indicada por Luísa e auxiliar na “adequação da vaga e das funções a serem executadas para o perfil daquelas pessoas”.

5.4.2. Recrutamento, avaliação do “perfil”, sensibilização e adaptações possíveis

As quatro palavras que compõem o subtítulo acima são categorias nativas das teorias sobre gestão de pessoas na área de Administração de Empresas (ITS-CESIS, 2013). Elas referem-se às etapas dos processos de contratação de pessoas desde a busca por profissionais para vagas específicas de trabalho (recrutamento e avaliação de perfil), até aos processos de preparação do ambiente laboral e dos funcionários para que estas pessoas sejam recebidas na empresa de forma a se sentirem bem-vindas e capazes de exercer suas funções (sensibilização e adaptações).

Retomo a seguir alguns momentos das experiências de inclusão de Tomás e Ricardo, tendo agora como foco alguns elementos da minha etnografia junto às assessorias de Clara, os quais considero importantes para pensarmos as

peças para quem uma “vaga fictícia”, com uma função desnecessária que foi criada para “contar cota”.

decisões empresariais de gestão das pessoas com este diagnóstico e as “relações de cuidado” que aí se colocam.

Lembrando aqui a frase, tantas vezes repetidas em meu campo para enfatizar que não existe uma “homogeneidade” entre as pessoas com autismo, quando conhecemos uma pessoa com autismo, conhecemos **uma** pessoa com autismo”, retomo brevemente minha etnografia com Tomás e, logo após, trago um pouco de minha etnografia com Ricardo, chamando a atenção para o fato de que “quando conhecemos uma empresa, conhecemos **uma** empresa”.

Tomás

A mãe de Tomás, ao saber pela sua patroa que o filho tinha direito à contratação pelas cotas, foi ao CRAS de sua região, onde conheceu uma assistente social que estaria selecionando pessoas com deficiência para vagas em uma empresa. Foi esta assistente social que também encaminhou os aprendizes ao médico do trabalho que realizaria os laudos diagnósticos¹⁰⁴, para que a turma tivesse os documentos exigidos em lei. Foi assim que Tomás entrou para a turma de aprendizes que fazia as capacitações em uma das instituições de ensino do Sistema S.

Segundo o gerente geral da empresa de Tomás, “as contratações de PCDs eram recentes naquela empresa”. Eles ainda não contavam com um programa de inclusão estruturado que tivesse sido testado. Estavam fazendo algumas reuniões e, no momento em que Tomás chegou, contavam apenas com a parceria do Projeto Piloto, que oferecia a assessoria de Clara. Segundo o gerente, eles já haviam contratado algumas pessoas com deficiência física na empresa, mas nunca tinham recebido pessoas com autismo. Mencionei no capítulo II, quando descrevi a experiência de Tomás, que seus colegas de setor não haviam sido informados sobre seu diagnóstico antes de sua chegada na empresa. Comentei também o quanto esta situação gerou curiosidade e ‘focas’

¹⁰⁴ Neste laudo Tomás foi diagnosticado com F7.5: “Retardo Mental Leve”.

nos corredores da empresa, e que o ‘clima’ que se formou em torno de sua condição foi sentido pelo rapaz.

Uma das questões que se colocam, já sobre esta primeira decisão de ‘gestão da diversidade’, é sobre o que fazer com relação à publicização ou não de um diagnóstico como o autismo, antes de os colegas conhecerem a pessoa. Que atitude, para os gestores de empresas e para os experts *psi*, seria adequada? Que técnicas de gestão configuram uma “boa inclusão”?

Segundo os procedimentos a que tive acesso através de Luísa e, também, nos sites de assessorias de inclusão (por exemplo, as empresas Egalitê, Desenvolver e I-Social) “sensibilizar” significaria “preparar as pessoas para chegada do PCD”. Isso, teoricamente, implicaria contar aos colegas de Tomás que ele tinha autismo antes de sua chegada, e os informar sobre as características desta condição, “capacitando-os” para “saber como lidar com Tomás da forma mais adequada”.

Mas, como nos lembra Rosenberg (2002), rótulos são complicados e as decisões a respeito de como nomear as pessoas podem ser mais complexas do que parecem. Há aqui um debate sobre a publicização do diagnóstico de pessoas com “deficiências invisíveis” que perpassa várias áreas de profissionais da saúde, ciências humanas e, agora, também da gestão de pessoas. Contar a todos na empresa sobre o autismo de Tomás, por outro lado, também poderia ser uma “má decisão administrativa”, já que poderia condicionar seus colegas a o rotularem e se relacionarem com ele influenciados por uma estereotipização, a qual poderia ser evitada com a decisão de deixar que todos o conhecessem apenas como “o Tomás”. Afinal, uma das preocupações dos especialistas *psi* com quem convivi era exatamente evitar a dessubjetivação e desindividualização dos sujeitos que os diagnósticos provocariam.

Além disso, no contexto específico das políticas afirmativas, “colocar a pessoa em primeiro lugar”, sem que ela carregue outros rótulos, é tarefa quase impossível, visto que todos na empresa sabem quando um aprendiz “entrou pelas cotas” – o que faz com que saibam que ele teria uma “deficiência”. Tais situações deixavam evidente o quanto uma “boa inclusão” está marcada por decisões

cotidianas e contingenciais sobre o que pode ser “o melhor cuidado possível” em cada situação específica.

Mas as decisões a respeito das ações de sensibilização são apenas *um* dos “cuidados” que as empresas devem ter nos processos de inclusão. A escolha do setor onde Tomás trabalharia e a sua função também deveriam ser cuidadosamente pensadas e começaram a ser negociadas já na primeira visita técnica que a sua turma fez na empresa. Na ocasião, enquanto os aprendizes circulavam pelos setores da empresa, Tomás havia ficado bastante assustado com as altas prateleiras do depósito. Como comentou seu colega de trabalho, ele “petrificou”. Segundo Clara, o Edson poderia trabalhar no depósito, mas para o perfil de Tomás, e também de outros autistas, “o ambiente deveria ser mais seguro e calmo”. O ideal também era que eles tivessem “pouca quebra de rotina e tarefas repetitivas”. Dentro do possível de ser adaptado – tendo em vista que o espaço físico da empresa não contava com salas calmas e nem com um ambiente silencioso – Tomás foi posicionado em uma mesa no centro de uma grande sala, onde seus colegas entregavam-no caixas de etiquetas a serem organizadas em ordem numérica. Tal tarefa foi considerada “a mais adequada” para o rapaz, a qual foi mantida durante toda a minha estada na empresa, tendo sido decidido que ele seria monitorado por Seu Luís, que por ser “um senhor já mais velho e muito querido por todos”, foi escolhido como alguém que poderia “cuidar bem de Tomás”.

Mostrei, na narrativa do capítulo II, como Seu Luís agiu de modo a garantir a segurança de Tomás, preocupou-se com o bem-estar do rapaz, mas também estava sujeito a lidar com as novas tarefas de modo a realizar seu trabalho da melhor forma possível. Mostrei também a agência de Tomás ao longo de toda sua experiência na empresa, chegando cedo, realizando as tarefas que lhe eram solicitadas e vencendo desafios cotidianos, como cruzar a sala sozinho para ir ao banheiro ou fazer o seu lanche.

Ao final do tempo em que acompanhei a rotina de trabalho de Tomás, entrevistei alguns de seus colegas sobre como foi a chegada deles ao setor e como eram os seus relacionamentos com eles. Um elemento interessante nestas entrevistas foi o fato de os colegas ressaltarem suas experiências pessoais com

crianças, dramas familiares ou qualidades pessoais que consideram “humanas” para sustentar o argumento de que tinham facilidade de lidar com os jovens. Roger, colega de Tomás, disse ser “cristão e desde pequeno envolvido com grupos de jovens da igreja”, então, achava que “essas experiências eram boas para que as pessoas se humanizassem”.

Nas visitas de Clara à empresa de Tomás, a questão mais recorrente em suas conversas com seu Luís e com gestora de RH era sobre como o estavam tratando, se ele estava feliz, que tarefas fazia e se as estava cumprindo direito. Frente às queixas dos colegas sobre o não entrosamento de Tomás, Clara lembrava-os de que este era uma das especificidades da deficiência do rapaz. Para um autista era necessário que alguém o incluísse em todos os momentos da rotina da empresa, inclusive na mesa do almoço.

Tal apelo de Clara não foi o único que demonstrava o quanto os saberes *psi* se faziam cada vez mais presentes no cotidiano laboral e que não eram recebidos sem tensões. Algumas vezes, a vi argumentando com gerentes que eles “não precisavam se preocupar porque realizar tarefas repetitivas não era ruim para essas pessoas com autismo” e que “dar ordens mais diretivas” às pessoas com autismo não seria visto como “uma atitude autoritária”. Clara colocava em cheque aqui uma gama de teorias de gestão que se querem mais horizontalizadas e democráticas, mas que, ao seu ver, não se aplicavam às pessoas com este diagnóstico.

Além das decisões administrativas dentro da empresa, mostrei que a inclusão de Tomás dependia de outros fatores que se colocavam para além dos ‘muros da empresa’. Após o período de umas duas semanas, quando a mãe de Tomás já o havia acompanhado no trajeto para o trabalho algumas vezes para que se sentisse seguro com o caminho, Tomás seguiu esta rotina sozinho. Como comentei no capítulo II, foram várias as mudanças na vida da família de Tomás, além da mãe perder vários dias de trabalho, para que ele pudesse trabalhar. Com a perda do BPC e a sua contratação por meio turno, a renda da família decresceu em meio salário mínimo. Também o pai de Tomás não pode mais contar com a sua presença para “cuidar de Ruan”, o filho mais novo, enquanto realizava seus

rápidos afazeres domésticos, como ir ao supermercado ou ao banco, por exemplo. Sua mãe assumiu mais ainda as tarefas da casa e o seu sustento.

No caso da efetivação da inclusão de Tomás, então, são várias as relações que estão em jogo além dos “apoios” oferecidos na empresa. O “trabalho do cuidado” cotidiano do Seu Luís, da família, de Clara, de Luísa, assim como a agência do próprio Tomás neste processo, torna-se visibilizado através da minha etnografia e acaba por dar visibilidade a questões centrais para análise desta política, como a necessidade de pensarmos as questões econômicas que envolvem as relações familiares ou a especificidade da inclusão de pessoas com diagnóstico de “deficiências invisíveis”, como o autismo.

Ricardo

Diferentemente de Tomás, cuja trajetória escolar possibilitou-lhe uma formação até a educação fundamental, Ricardo foi indicado pela fiscal Luísa para que fosse contratado diretamente para o cargo de tradutor. Seu caso foi avaliado como um “case de sucesso” e concorreu ao prêmio Top Ser Humano em 2014 como um exemplo de “boa prática” de Gestão de Pessoas.

Diferentemente de Tomás, a empresa de Ricardo teve como prática de gestão informar aos colaboradores a respeito da chegada de cada novo membro da equipe. Enquanto eu estava fazendo observações no cotidiano da empresa, a gerente de RH havia contratado uma nova turma de aprendizes do Sistema S, cujas práticas profissionais e reuniões de capacitação que aconteceriam dentro da própria empresa eu poderia participar. Como era de praxe, então, ela me enviou um e-mail para que eu “conhecesse a turma” antes da primeira reunião. O e-mail dizia: “Valéria, segue anexa a lista com os aprendizes que participarão da próxima reunião de motivação para o trabalho, com a psicóloga Ana”. O documento que veio anexo¹⁰⁵ mostra como os funcionários

¹⁰⁵ A lista continha 25 aprendizes. A título de ilustração, mantive apenas alguns.

tiveram acesso às primeiras informações sobre os futuros aprendizes a serem contratados pela empresa:

| NOME | VAGA | DEFICIÊNCIA | TIPO |
|--------------------------------|-------------|--|-------------------------------------|
| APRENDIZ (MASCULINO) 1 | PCD | RETARDO MENTAL NÃO ESPECIFICADO | INTELECTUAL MENTAL |
| APRENDIZ (MASCULINO) 2 | REGULAR | | |
| APRENDIZ (MASCULINO) 5 | PCD | PERDA BILATERAL, PARCIAL OU TOTAL DE 41 DECIBÉIS. | BAIXA AUDIÇÃO |
| APRENDIZ (MASCULINO) 5 | PCD | PARALISIA CEREBRAL MEMBROS COM DEFORMIDADES CONGEN | MEMBROS COM DEFORMIDADES CONGENITAS |
| APRENDIZ (FEMININO) 6 | PCD | RETARDO MENTAL MODERADO | INTELECTUAL MENTAL |
| APRENDIZ (MASCULINO) 7 | PCD | FUNCIONAMENTO INTELECTUAL INFERIOR A MÉDIA | INTELECTUAL MENTAL |
| APRENDIZ (MASCULINO) 8 | REGULAR | | |
| APRENDIZ (FEMININO) 9 | PCD | TRANSTORNO DE PERSONALIDADE | INTELECTUAL MENTAL |
| APRENDIZ (FEMININO) 10 | PCD | FUNCIONAMENTO INTELECTUAL SIGNIFICATIVAMENTE INFER | INTELECTUAL MENTAL |
| APRENDIZ (FEMININO) 11 | PCD | SEGUNDO JURISPRUDENCIA ATUAL VISÃO MONOCULAR | BAIXA VISÃO |
| APRENDIZ (MASCULINO) 14 | REGULAR | | |
| APRENDIZ (MASCULINO) 15 | PCD | RETARDO MENTAL MODERADO | INTELECTUAL MENTAL |
| APRENDIZ (MASCULINO) 16 | PCD | LIMITAÇÕES NAS AREAS DE HABILIDADE ADPTATIVAS. | INTELECTUAL MENTAL |
| APRENDIZ (MASCULINO) 17 | PCD | TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA | INTELECTUAL MENTAL |
| APRENDIZ (MASCULINO) 19 | PCD | LIMITAÇÕES NOS MOVIMENTOS DO MEMBRO INF. DIREITO. | MEMBROS COM DEFORMIDADES CONGENITAS |
| APRENDIZ (MASCULINO) 20 | PCD | TRANSTORNO ESQUIZOFRENICO DO TIPO DEPRESSIVO | INTELECTUAL MENTAL |
| APRENDIZ (MASCULINO) 21 | REGULAR | | |
| APRENDIZ (MASCULINO) 25 | PCD | TIQUES VOCAIS E MOTORES MULTIPLOS COMBINADOS. | INTELECTUAL MENTAL |

Quadro 1: Lista de aprendizes empresa 2

Evidentemente que este tipo de informação sobre as pessoas, apesar de ser entendida pela empresa como parte da informação para a “sensibilização” dos funcionários, havia me “sensibilizado” de uma outra forma. Tal lista me surpreendeu e também “chocou”. Foi quase inevitável, que, chegando na reunião, eu não procurasse quem era cada pessoa da lista para observar se “sua deficiência” era visível ou identificável.

A Marcinha, colega que lida diretamente com Ricardo, foi a responsável pela organização do evento que contou com a palestra motivacional oferecida aos aprendizes. Enquanto eu estava na empresa, ela foi escolhida para administrar os eventos de capacitação para as pessoas com deficiência. Segundo Marcinha, o fato de ela ter sofrido um acidente, quando perdeu parte da visão em um dos olhos, e ter criado sozinha a sua filha após este evento, lhe dava uma “sensibilidade diferenciada”, levando-a a ganhar esta função.

Segundo Marcinha, antes da chegada do Ricardo, todos colegas do setor tiveram várias palestras e cursos sobre autismo. Clara havia ido à empresa algumas vezes e falado sobre como Ricardo era, quais suas rotinas e limitações. Marcinha disse que, quando foi escolhida para ser a responsável por Ricardo, leu muito e viu vídeos na internet para entender o que era o autismo, mas que “no dia a dia é muito diferente”; que vários colegas não souberam como lidar com a gerência e a presença de Ricardo. Falou que, “na verdade, muito era mimo da mãe mesmo” e que “tinha um jeito de falar com ele, de pedir as coisas”. Marcinha comentou que eles trocaram as mesas de lugar para que Ricardo ficasse de frente para ela, organizaram uma agenda fixa de atividades para ele e adaptaram os horários de reuniões e eventos.

Como comentei na narrativa sobre o cotidiano de Ricardo no capítulo III, ele mantinha sua rotina fixa e rígida, cumprindo suas tarefas em horários pré-estabelecidos. Quando não tinha mais tarefas referentes à sua função, ficava jogando videogame ou ledô e escrevendo HQs on-line, negando-se a realizar tarefas para as quais não havia sido contratado. Tais particularidades geravam desconforto em alguns colegas, mas eram vistas como “coisas do Ricardo”.

Diferentemente de Tomás, a família de Ricardo, por ter um poder aquisitivo mais alto, não teve sua renda decrescida com a sua entrada no mercado de trabalho. Sua mãe, que já tinha sua rotina envolvida com a agenda do rapaz, apenas assumiu mais a tarefa de leva-lo e busca-lo no trabalho, o que parece não ter modificado muito suas atividades diárias, fora o fato de não contar mais com a presença do filho em casa durante o turno da tarde.

5.5. Outros modos de se pensar as relações de trabalho

A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho pressupõe uma extensa rede de relações que trabalham no sentido de fazer com que tanto a empresa, quanto a pessoa com deficiência estejam “preparados” para essa relação laboral que se constituirá. Nesse sentido, tanto agentes estatais e experts – como Luísa e Clara – quanto os funcionários da empresa e os próprios familiares, desempenharam um papel central para a garantia da vaga e para que Tomás e Ricardo se ajustem ao que deles é esperado no ambiente de trabalho.

Embora muitas dessas práticas soem a primeira vista como tutelares e infantilizadoras – e de fato em alguns casos possam mesmo ser –, estamos na verdade diante de uma nova concepção de trabalho e de novas configurações de relações laborais que se constituem a partir da implementação desta política.

O que procurei mostrar é que, para que as pessoas com autismo sejam incluídas com sucesso no mercado de trabalho, existem relações específicas que são necessárias, relacionamentos que visam proporcionar o bem-estar daqueles que a recebem. Apesar de ter como espaço privilegiado o cotidiano laboral da pessoa com deficiência, as decisões cotidianas da inclusão perpassam a gestão de recursos financeiros, da logística da empresa e da família, as exigências de produtividade, as metas a serem cumpridas e um acúmulo de tarefas já extenuante dos colegas de trabalho. É exatamente isso que fez com que eu pensasse meu campo em diálogo com o conceito de “relações de cuidado”

(Mol, 2008) por ser este tão variável como as diversas práticas cotidianas podem ser. Além disso, as relações que perpassam estes processos vão muito além da figura do “apoio”, reivindicada pelos militantes da deficiência, e prevista na lei (Decreto 3.298/99) e nos modelos de gestão inclusiva (Lobato, 2009).

O que meu campo evidencia é o fato de que o “trabalho do cuidado” por trás dos “casos de sucesso” é precisamente as atividades invisíveis que, atendendo adequadamente às necessidades específicas de cada inclusão, lhes permite alcançar autonomia e identidade (Molinier, 2012). É claro que, uma vez que essas atividades são muitas vezes naturalizadas e tornadas invisíveis por um sistema que não valoriza o trabalho do cuidado, é somente quando confrontado com os modos de ser que desafiam o ideal liberal de indivíduos autônomos, que elas se tornam mais aparentes.

Como demonstra as experiências de Tomás e Ricardo, são necessárias muitas práticas de cuidado para garantir seus acessos ao trabalho. Esta não é uma característica exclusiva das pessoas com autismo, mas quando confrontada com um ambiente de trabalho e uma sociedade que não está preparada para um sujeito que desafia a expectativa da chamada “normalidade”, a presença e a ausência de cuidados são mais visíveis. Os saberes dos especialistas aqui entram em cena como um discurso de verdade que desafia as teorias de gestão, permeadas pelo ideal de meritocracia e esforço pessoal. Se para pessoas “neurotípicas” os cuidados no ambiente empresarial são vistos como negativos e, de certa forma, lhe são negados porque podem se esforçar pra mudar e alcançar seus objetivos, para as pessoas com autismo é a empresa que deve se adequar e mudar no que for preciso para que eles se adaptem, já que eles, por questões de sua condição neurobiológica, “não podem ser diferentes do que são”.

O trabalho de Clara é um exemplo destas práticas explícitas de cuidado. Seu trabalho era visitar as empresas e ensinar aos gerentes como lidar com pessoas com autismo e organizar sua rotina de trabalho. Seu principal objetivo era definir os procedimentos para que “os autistas possam ser tão independentes quanto possível”. Foi ela que procurou informar os colegas de Ricardo e ensiná-los a lidar com as suas especificidades; foi ela que convenceu o

gerente da empresa de Tomás de que era possível para o Sr. Luís treinar o rapaz para pedir mais trabalho quando terminasse as etiquetas. Dessa forma, ele seria visto como mais “produtivo”. No entanto, no cotidiano empresarial, o Sr. Luís continuou tendo que verificar o trabalho de Tomás de vez em quando para se certificar de que tudo estava bem. Além disso, o Sr. Luís nunca foi perguntado se ele queria ser responsável por Tomás, e nem foi treinado para essa tarefa. As fragilidades e dificuldades de Tomás nunca foram expostas como parte do “sucesso” de seu caso, nem foram abordadas ou consideradas durante a avaliação do programa. A tarefa manual e repetitiva que ele faz, muito criticada pelas teorias do trabalho (Braverman, 1988; Gramsci, 2000), e apontada pelas exigências dos procedimentos para uma “boa inclusão” como uma atividade sem desenvolvimento profissional dentro da empresa, não é uma questão de crítica para seu “caso”. Pelo contrário, para os especialistas, cujo saber adquire centralidade e poder dentro das empresas, ela foi considerada a “tarefa ideal” para seu “tipo de deficiência”.

A presença de Clara, uma especialista em autismo, no cotidiano das empresas também acaba por produzir novas relações e concepções de trabalho. As tecnologias contemporâneas de gestão de recursos humanos, quando em contato com técnicas e saberes biomédicos desta *experts da subjetividade*, são ora colocadas em xeque e ora transformadas no cotidiano laboral. A adequação de tarefas e rotinas ao ‘perfil dos autistas’ - como as tarefas repetitivas repassadas a Tomás, a não-participação de Ricardo em longas reuniões, e o cuidado em repassar instruções curtas e diretas aos jovens - convive com a tensão entre o esforço de aceitação de suas especificidades e argumentos contrários ao seu diagnóstico. Por sua vez, estes jovens valeram-se de diversas estratégias, intencionais ou não, tanto para vencerem suas dificuldades e corresponderem às expectativas (quanto quando Tomás seguia uma rotina rígida de trabalho), como para subverterem regras generalizantes da empresa (como quando Ricardo negando-se a cumprir determinadas tarefas).

Embora tais dificuldades e a agência dos rapazes nem sempre estejam presentes na avaliação final da política, elas devem ser abordadas diariamente por aqueles que estão envolvidos. Sob condições que não são ideais,

as empresas fazem malabarismo com os múltiplos objetos de cuidados (Lew, 2010) que a política as obriga a enfrentar. Como o Sr. Luís deixou claro, ele teve que ao mesmo tempo: 1) cuidar do bem-estar de Tomás na empresa - certificando-se de que ele não está em perigo e que sua tarefa é exequível -, 2) com os seus colegas de trabalho, quando ele decide que Tomás não está apto para se mudar para o setor de armazenamento, e 3) com sua própria posição na empresa, o que significa que ele ainda precisa ser um empregado produtivo e útil aos olhos de seus gerentes.

O sucesso da política depende de um número de pessoas que tentam trabalhar na equação de cumprir a lei, sem prejudicar os negócios, garantindo um ambiente seguro e inclusivo, uma vontade de trabalhar e, muitas vezes, a renúncia de uma produtividade mais alta tão exigida no mercado de trabalho. Neste sentido, talvez o efeito mais imediato das políticas de cotas para pessoas com deficiência no cotidiano das empresas seja a necessidade evidente da construção de formas de gestão que legitimem a interdependência humana e desenvolvam sensibilidades sociais mais “inclusivas”. No caso de Tomás, como já mencionei na narrativa do capítulo II, inclui-lo no trabalho significa ter a compreensão de que pode ser difícil para ele ter a atitude de ir até o gestor e solicitar nova tarefa, ou esperar que ele tenha a iniciativa de expressar insatisfação com suas atividades e sugerir mudanças para organização. Já no caso de Ricardo, pode não parecer tão evidente, mas também torna-se necessário que uma gestora direta intermedie suas relações com outros funcionários e o acompanhe em novas tarefas, mas também significa entender sua forma de se comunicar, não vendo suas negativas como “birras”, mas sim como uma forma de interagir no mundo.

É claro que nem todo mundo no ambiente de trabalho está disposto a aceitar de bom grado estas formas de interação. Afinal, todos precisamos de atenção, de “cuidado”. E eu somaria outro comentário: Todos somos de alguma forma dependentes de alguém. Mas faz-se necessário refletimos sobre as especificidades deste ‘cuidado’ e desta ‘dependência’. As práticas de cuidado que Tomás e Ricardo necessitam para que possam realizar seus trabalhos, sentirem-se ‘incluídos’ e serem percebidos como ‘incluídos’, podem ser diferentes das

que outras pessoas precisam. E estas necessidades podem colidir com as necessidades dos colegas de trabalho ou da empresa, assim como com àquelas demandadas pelas famílias.

As “práticas de inclusão” que eu descrevi aqui são algumas das maneiras através das quais as empresas (e os experts, as famílias, os agentes do governo) estão encontrando para lidar com a Lei de Cotas na vida cotidiana. Seguindo o argumento de Annemarie Mol (2008, 2010), eu diria que, assim como o cuidado, “cidadania” é uma questão de *tinkering*. Não há um ideal de “cidadania plena” o qual todos temos que alcançar, assim como não há uma única forma de “sermos cidadãos”. O que temos na prática é uma miríade de maneiras de construir-se cidadão, de pertencer, ou no caso específico da minha etnografia, de tornar-se “um trabalhador”.

No próximo capítulo, então, vou retornar a estas questões iniciais para refletir sobre as relações entre o estado e o mercado no contexto de implementação destas políticas: o “mundo dos negócios”.

CAPÍTULO VI – VENDENDO A DIVERSIDADE: Estado e Mercado na configuração de cidadãos produtivos¹⁰⁶

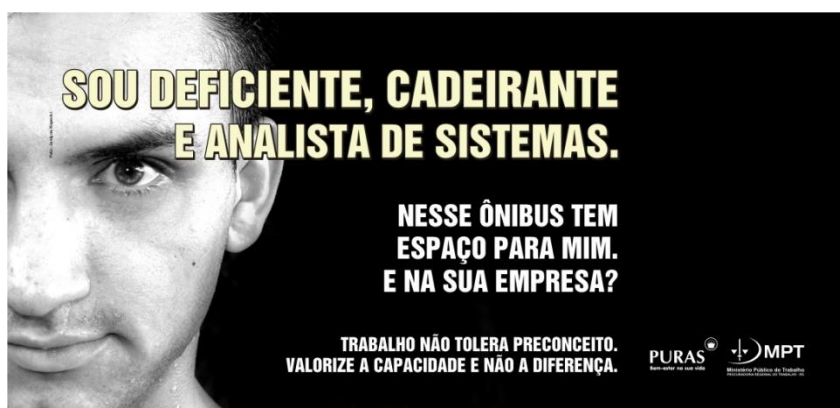


Figura 9: Campanha 2009 – MPT-RS - Puras - Cadeirante.

Como mencionei no início deste texto, foram as campanhas do Ministério Público do Trabalho do RS, como esta acima, que inspiraram esta pesquisa. Ao vê-las espalhadas em *outdoors* pelas ruas da cidade, fui instigada a buscar descobrir que projetos e formas de gestão as empresas estariam implementando para a “inclusão da diversidade” em seus quadros funcionais. A rápida resposta de meu campo – que é também a resposta à pergunta em destaque na campanha – foi: “Não. Não há espaço para a diversidade nas nossas empresas”.

Minhas explorações apontavam que as empresas não tinham projetos ou técnicas administrativas específicas para esta demanda, e que não exista no Brasil o que eu lia nos textos de gestão empresarial a respeito da chamada “gestão da diversidade” (Fleury, 2000). Logo escutei que, no contexto do mundo dos negócios no qual se situava minha pesquisa, a questão da diversidade era

¹⁰⁶ Uma primeira aversão deste capítulo foi apresentada na 29ª Reunião Brasileira de Antropologia, em 2014.

legalista: as empresas apenas “cumpriam as cotas”. As tais campanhas, descobri, não eram iniciativas empresariais para incentivar a diversidade no mundo do trabalho. Na verdade, eram fruto de *Termos de Ajustamento de Conduta* (TAC), punições que o Ministério Público do Trabalho havia aplicado às empresas por elas não terem cumprido a Lei de Cotas para pessoas com deficiência.

Com o decorrer da pesquisa, já direcionada para os processos de inclusão específicos impulsionados por esta lei, o que encontrei em meu campo foram empresas respondendo das mais diversas formas à exigência legal de uma política que recentemente iniciara fiscalizações efetivas para o seu cumprimento. No decorrer da pesquisa, então, percorri os circuitos desta lei, cujas formas, sistemas de pensamento e efeitos foram se mostrando ao longo de seus fluxos. Neste último capítulo, busco refletir sobre algumas questões ainda não abordadas diretamente, mas cruciais para compreensão dos processos de inclusão: *Como se dá a relação entre o Estado e o Mercado no contexto de efetivação da política de cotas para pessoas com deficiência? Quais os caminhos da lei frente às possíveis barreiras e resistências impostas pela “lógica do mercado”? E quais as respostas do mercado frente à coerção da lei?*

Este capítulo tem como objetivo responder a estas questões a partir de uma análise das matrizes discursivas que permeiam o material de campo que me instigou a realizar esta pesquisa. Após mais de quatro anos de pesquisa etnográfica e reflexões das mais diversas, retomo aqui a exploração das campanhas do MPT-RS, dos selos da diversidade e do conteúdo dos prêmios de recursos humanos, mencionados no início desta tese, procurando lançar luz sobre as relações entre o estado e o mercado nos circuitos da política de cotas.

Proponho que a análise das discursividades sobre a *deficiência* e a *gestão da diversidade*, que circulam nas redes de atores, que produzem e são produzidas nos circuitos da política de cotas, nos dizem muito sobre as relações entre o estado e o mercado neste universo. Seguindo as considerações de Viviana Zelizer (2005) a respeito da necessidade de rompermos com a “lógica dos mundos hostis” em nossas análises, procuro lançar um olhar mais complexo e menos maniqueísta sobre as relações entre as empresas e a lei de cotas na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Sugiro aqui que as novas categorias deste universo, como “responsabilidade social” e “gestão da diversidade, mais do que “marketing social” configuram o próprio “social” e produzem uma nova “ética empresarial” que permeia ambos os “mundos”: do mercado e da política. Nesta lógica, é possível perceber que, ao mesmo tempo em que os caminhos da lei encontram barreiras do mercado frente aos custos da inclusão, o estado também atua na “lógica do mercado” ao “desonerar-se” de cidadãos não-dependentes de benefícios do governo. O que encontramos neste universo semântico, então, é uma coprodução da política de cotas, assim como das categorias que permeiam este universo, a partir das relações entre os diversos atores que dela fazem parte.

6.1. ‘Nothing but’ economics?

Ética, responsabilidade social e diversidade cultural são apenas algumas das novas categorias que permeiam o universo simbólico do mundo dos negócios na sociedade contemporânea. Nas organizações empresariais estas palavras expressam novas concepções e formas de administrar que surgem no Brasil, no final do século XX, em torno de uma agenda internacional de inclusão social de grupos minoritários a partir do reconhecimento de suas diferentes perspectivas de gênero, orientação sexual, de ‘raça’/etnia, deficiência, etc. (Fraser, 2001; Sousa Santos, 2010).

Especificamente no mundo do trabalho, como já mencionei quando relatei a construção do meu objeto de pesquisa, no Brasil a chamada “gestão da diversidade” tem sido uma ferramenta que visa dar conta do cumprimento das políticas públicas de cotas para pessoas com deficiência e reabilitadas (Lei nº. 8213/91) de criar formas de administrar que auxiliem no combate à discriminação no mercado de trabalho. Neste sentido, inserção da temática do social ou da diversidade cultural nas empresas frequentemente é interpretada como sendo “de

fachada”, se reduzindo a um material para a capitalização econômica da empresa através do chamado “marketing social”.

Segundo Zelizer (2005), nesta perspectiva os “mundos” do econômico, do social, do cultural ou do político seriam separados e hostis entre si. Uma possível mistura os contaminaria. Analisar a “questão da diversidade” a partir de uma perspectiva que a vê como pretensamente pertencente ao campo do social e apenas *inserida* no campo do mercado nos levaria a uma postura refratária a esta mistura, já que o empresariado, a princípio, estaria localizado somente no “mundo do mercado” ou na “cultura de negócios” (Barbosa, 2002). Para compreender este grupo e sua visão de mundo, deveríamos entender a lógica do “neoliberalismo”, paradigma dominante em nossa sociedade que informaria a percepção e a ação das empresas no (seu) mundo.

Como explica Godbout (2002, p.63), nas ciências humanas, o neoliberalismo seria designado por “uma gama de teorias que visam explicar o sistema de produção - e, sobretudo, de circulação - dos bens e serviços na sociedade a partir das noções de *interesse*, de *racionalidade* e de *utilidade*”. A partir desta ótica racional, interessada e utilitarista, o único interesse que as organizações teriam em adotar uma gestão inclusiva da diversidade seria como estratégia de marketing com o fim de “capitalizar simbolicamente” as marcas das empresas. Neste sentido a “gestão da diversidade” (Fleury, 2000) visaria apenas, por exemplo, a obtenção de *selos sociais*, os quais teriam como fim único construir uma *imagem* de ‘responsabilidade social’ para a empresa. Esta imagem, nos dias de hoje, segundo os ‘gurus’ da administração de empresas, “agregaria valor à organização” e geraria mais *lucro* para empresa (na valorização de suas ações, por exemplo) do que um aumento da venda de seus produtos em si.

Pesquisas recentes da Antropologia sobre a imbricação dos campos ‘social’ e ‘econômico’ buscam compreender este novo perfil de empresas e administradores chamados de ‘socialmente responsáveis’ e argumentam que “o que há de inovador na forma como as empresas estão atuando no campo da ação social é o fato de elas estarem disputando a hegemonia nesse espaço através da proposição de novos conceitos e modelos para ação social, formulados a partir de sua própria perspectiva” (Müller, 2009, p.144).

O estudo de Müller (2009), por exemplo, busca compreender os sentidos que a noção de *social* adquire ao ser definida e disseminada a partir do campo empresarial, e aponta, a partir do conceito de “cultura de negócios”, de Livia Barbosa (2002a), para o fato de que “os significados que a sociedade mais ampla atribui à noção de social estão sendo cada vez mais definidos a partir da ótica e das lógicas que pautam o campo empresarial, e não mais a partir dos preceitos de natureza religiosa ou de compreensões de caráter político.” (Müller, 2009, p. 153-155). Para Müller (2009, p.154), “o processo de incorporação das questões sociais por parte das empresas passa invariavelmente pela neutralização da dimensão política e do potencial contestador que elas tinham em sua origem”. A visão empresarial “domesticaria”, nesta visão, o entendimento das questões sociais, transformando sua superação em uma questão de competência na implementação de tecnologias gerenciais adequadas (Barbosa, 2002a).

Os estudos citados, ao dizerem que as reivindicações políticas de inclusão social estão sendo “apropriadas e ressignificadas pelas empresas”, parecem entender o reconhecimento da diversidade e a inclusão social como questões de certa forma externas ao universo empresarial. Neste sentido, sua perspectiva, ao meu ver, não rompe totalmente com a ideia da existência de “mundos hostis” (Zelizer, 2005), ou seja, de que o campo do social e do econômico seriam esferas separadas e opostas, e que, quando em contato, haveria uma poluição e/ou uma dominação de uma sobre a outra.

A Nova Sociologia Econômica busca demonstrar que não existe uma dicotomia entre mercado (econômico) e códigos de valores pessoais e morais (social); as relações de mercado não se estabelecem sobre o vazio cultural ou social e este espaço é também político. Como a própria Lúcia Müller demonstra em outro estudo (2006), as relações do mercado não são apenas de concorrência ou de interesse pessoal; e as relações pessoais não são apenas de confiança e reciprocidade. Ambas as relações são constituídas por ambos elementos em um cotidiano de “carne-e-osso”.

Ao realizarmos um exercício de romper com a ‘lógica dos mundos hostis’, faz-se possível lançar um olhar mais complexo e menos maniqueísta sobre as relações entre as empresas e a sociedade. Neste sentido, mais do que

demonstrar como a ‘lógica dos negócios’ se apropria indevidamente e despolitiza questões de propriedade do ‘social’, adoto uma perspectiva que vê o próprio ‘mercado’ como ‘social’, ou melhor, que percebe que as pessoas que vivem cotidianamente relações de mercado não são apenas seres racionais e instrumentais, separados de outras esferas do mundo. Sendo assim, os termos que mencionei no início deste texto – *ética, responsabilidade social e diversidade cultural* – não são externos ao mercado, são *próprios* do mercado hoje, assim como são *próprios* da sociedade do nosso tempo.

Seguindo esta perspectiva, não deixo de estar atenta para o fato de que as transformações nas formas de conceber a gestão das empresas são recentes no Brasil; ou de que a responsabilidade social e a gestão da diversidade são categorias que chegaram a pouco tempo não só no vocabulário das organizações, como também em sua prática cotidiana. Também não descarto a hipótese de que a chegada destas questões no mundo empresarial obedeça a “fluxos” que viriam do social-global para o empresarial-local, como afirma Fleury (ano). É possível que a gestão da diversidade só esteja chegando ao cotidiano das empresas brasileiras por conta delas estarem “tendo que ceder” às exigências de uma agenda política internacional que reivindica a inclusão social de grupos minoritários. O que ressalto aqui é que, a partir desta nova perspectiva é possível direcionarmos o olhar para a percepção de outros fluxos, em várias direções, e perceber as interconexões e as misturas entre os campos, e também entre o local e o global, de forma mais complexa. Neste sentido, as teorias que interpretam o fenômeno da diversidade nas empresas como “uma falsa apropriação” do social pelo mercado (Hall, 2003), como uma ideologia que mascara o verdadeiro fim lucrativo do marketing de responsabilidade social, não dão conta de entender este fenômeno em sua complexidade. Ao tomarem as empresas como simples ‘decodificadoras’ de categorias do social para usos ‘interesseiros’ econômicos, estas teorias deixam de perceber os valores e os significados compartilhados entre os campos em torno desta questão, assim como as novas configurações que este fenômeno adquire enquanto produtor de novas éticas e culturas administrativas e empresariais.

Se, por exemplo, os discursos dos ‘gurus da diversidade’ como discutirei aqui, disseminam a ideia de que ser ‘socialmente responsável’ e ‘culturalmente inclusiva’ são atitudes que “agregam valor” às organizações; de que “valor” estamos falando? Se a “diversidade dá lucro”, de que ‘diversidade’ e de que ‘lucro’ estamos falando? Estas categorias não estão ‘dadas’ e estas questões só são possíveis de serem formuladas se abrimos mão de acreditar que a única lógica que permeia os discursos do mercado é a da racionalidade econômica. Além disso, estes sentidos atribuídos à diversidade são apenas alguns dos diversos campos semânticos imbricados nos discursos sobre a inclusão das organizações no cenário global, como podemos ver nos discursos das campanhas do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul e nos materiais sobre os Selos da Diversidade.

6.2. Sobre as campanhas de incentivo à contratação de pessoas com deficiência e as certificações para ‘empresas inclusivas’

As campanhas do Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Sul (MPT-RS) apresentadas neste capítulo foram veiculadas no estado do Rio Grande do Sul entre 1999 e 2012, através de diferentes jornais e revistas de grande circulação no estado. Segundo o material de divulgação das campanhas, elas são parte da “atuação preventiva” do órgão e têm como objetivo o “combate à exclusão social e à discriminação negativa no trabalho, fomentando a troca de experiências e discussões sobre o tema”. Estas iniciativas, referentes a dois dos eixos temáticos de atuação da procuradoria, o *Combate à discriminação a trabalhadores* e à *Inclusão nos ambientes de trabalho da pessoa com deficiência ou reabilitada*, englobam tanto produções do próprio MPT-RS, quanto das empresas que foram autuadas em acordos de ajustamento de conduta com a Procuradoria Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul da 4ª Região (PRT-RS).

Como mencionei no início desta tese, o leque de “diferenças” incluídas nas imagens das campanhas engloba homens negros, mulheres, mulheres negras, homossexuais e pessoas com deficiência física, doenças crônicas ou com a saúde debilitada (ausência de algum membro, surdez, cegueira, cadeirantes, nanismo, síndrome de down, HIV positivo), mas seus textos ampliam este leque, incluindo também na categoria “diversidade” a religião, a deficiência psicossocial, a condição socioeconômica, a idade, a nacionalidade e várias outras “qualidades” entendidas como social ou culturalmente diversas daquelas consideradas como sendo o “perfil ideal” de um mercado de trabalho com foco na produtividade e no lucro. Os títulos das campanhas sistematizados por data no quadro a seguir, nos dão uma ideia deste universo.

| | |
|-----------|---|
| 1999 | <i>“Pessoa Portadora de Deficiência. Contrate pelo que ela tem.”</i> |
| 10/2002 | <i>“O bom ambiente de trabalho depende muito de como você vê as coisas. Valorize a pessoa portadora de deficiência”.</i> |
| 2004 | <i>“Diversidade no ambiente de trabalho dá lucro.”</i> |
| 2004/2005 | <i>“Discriminar é crime.”</i> |
| 03/2008 | <i>“Dá pra viver sem (enxergar/caminhar...), mas não dá pra viver sem trabalho”.</i> |
| 05/2009 | <i>“Tire o preconceito da lista de requisitos da sua empresa”</i> |
| 07/2009 | <i>“Sou deficiente, cadeirante e analista de sistemas. Neste ônibus tem espaço pra mim. E na sua empresa?”</i> <i>“Sou (homossexual) e uma reconhecida nutricionista. E na sua empresa, tem espaço pra mim?”</i> |
| 06/2010 | <i>Para você, qual deles tem o maior salário? [foto de dois homens um branco e um negro]</i> <i>Pense rápido: qual das duas está empregada? [foto de duas mulheres uma branca e uma negra]</i> <i>Pela igualdade da mulher negra no mercado de trabalho</i> |
| 10/2010 | <i>“Deficiência é não ver aqueles que precisam de ajuda”.</i> |
| 03/2011 | <i>Não deixe o preconceito escolher por você.</i> <i>Não dê espaço para o preconceito. Dê espaço para a capacidade.</i> <i>Contra a discriminação da mulher negra no mercado de trabalho.</i> |
| 09/2011 | <i>“Eu sou Diferente. Igual a você”.</i> |
| 10/2011 | <i>“TRABALHADOR(A). Homens e mulheres no mercado de trabalho. A diferença tem que ser só uma letra”.</i> <i>Uma campanha pela igualdade das mulheres no mercado de trabalho.</i> |

| | |
|---------|--|
| 01/2012 | Inserção de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. “A cidadania liberta. O preconceito limita!” |
|---------|--|

Quadro 2: Campanhas do Ministério Público do Trabalho do RS: 1999 - 2012.

Em uma outra via de atuação do poder público (o Executivo), mas também com o objetivo de incentivar a inclusão da diversidade no mercado de trabalho, o Selo Paulista da Diversidade foi instituído pelo Governo do Estado de São Paulo em 22 de agosto de 2007, pelo Decreto nº 52.080. A certificação tem por objetivo “estimular organizações públicas, privadas e da sociedade civil a introduzir o tema da Diversidade, em seus ambientes de trabalho e em suas áreas de atuação, com vistas à promoção da inclusão de grupos vulneráveis no mercado de trabalho”. (Selo, 2007). Os materiais sobre a certificação aqui analisados são discursos de políticos, empresários e representantes de organizações da sociedade civil, reproduzidos no site oficial do Selo Diversidade, do Governo de São Paulo¹⁰⁷.

Os discursos presentes neste material buscam sensibilizar e convencer o seu ‘público’ sobre a importância da inclusão da diversidade no mercado de trabalho. Em sua grande maioria, as campanhas colocam o tema em pauta a partir de discursos fortemente marcados pelo campo semântico da “cultura de negócios” e de um projeto de desenvolvimento nacional que se quer cidadão e equitativo.

Em uma leitura flutuante, percebemos que as peças publicitárias trazem o diálogo entre dois grupos distintos: Os “diferentes” que devem ser “incluídos”, “valorizados”, “ajudados”, “libertados” pelas políticas. E os gestores, os “não diferentes”, que devem “incluir”, “valorizar” “respeitar” esta “diversidade”. Eu poderia dizer que à categoria diversidade são atribuídos seis núcleos de sentidos: a) a diversidade como um direito legal; b) a inclusão como justiça social; c) o direito à diversidade como razão humanitária; d) a negação das diferenças enquanto coletividades biossociais minoritárias ou subalternas; e) a diferença

¹⁰⁷ Site oficial do Selo Paulista da Diversidade: <<http://www.diversidade.sp.gov.br/>>. Recentemente Porto Alegre recebeu um “app” que certifica espaços que respeitam a diversidade sexual e de gênero. Chama-se “Selo Freeda”. Para mais informações, ver: <http://freeda.me/>

como qualidade subjetiva que qualifica o currículo profissional; e f) a exaltação ou a exotização da diversidade como ferramenta técnica de gestão na globalização.

6.2.1. A diversidade como um direito: a judicialização da discriminação

As primeiras quatro campanhas, dos anos de 1999¹⁰⁸, 2002 e 2004, por exemplo, são de iniciativa própria do MPT-RS. Nelas, percebe-se que o argumento de justificação de inserção da diversidade no ambiente de trabalho, direcionado às empresas, é marcado de forma bastante incisiva na primeira campanha pela “força da lei” e, ao longo dos anos, esta ênfase desloca-se para um discurso permeado por jargões empresariais, acionando a “responsabilidade social” das empresas como forma de legitimação da inclusão.

Cumpra a lei 8213/91. A empresa, com 100 ou mais empregados, está **obrigada** a preencher de 2% a 5% com pessoas com deficiência habilitadas (Campanha MPT-RS, 1999 – grifos meus).

Algumas pessoas podem até pensar que o aumento de contratações de pessoas portadoras de deficiências pelas empresas **se deve à Lei 8213/91** (...). Tudo bem, **isso ajudou**. Mas a verdade é que o Brasil está **tomando consciência** dos talentos que antes eram desperdiçados por um preconceito (...). (Campanha MPT-RS, 2002 – grifos meus).

Empresas devem ter a **responsabilidade social** de promover oportunidades iguais e respeito à dignidade. [A diversidade] não pode ser motivo de discriminação no ambiente de trabalho, **independente da obrigatoriedade legal**. (Campanha MPT-RS, 2004 – grifos meus).

¹⁰⁸ Esta é a primeira campanha neste sentido do Ministério Público do Trabalho, após a promulgação da Lei 8213, em 1991.

Em 2005 o MPT-RS direciona uma campanha específica para o combate ao racismo, com a publicação (apresentada a seguir) de um encarte em jornais de grande circulação do estado com a frase de destaque “Discriminar é crime” e um texto apelando não apenas para a construção de uma sociedade mais *justa* e para o *respeito* à diversidade, mas para o comprometimento de todos com a *lei* (*denunciando* quem discrimina):

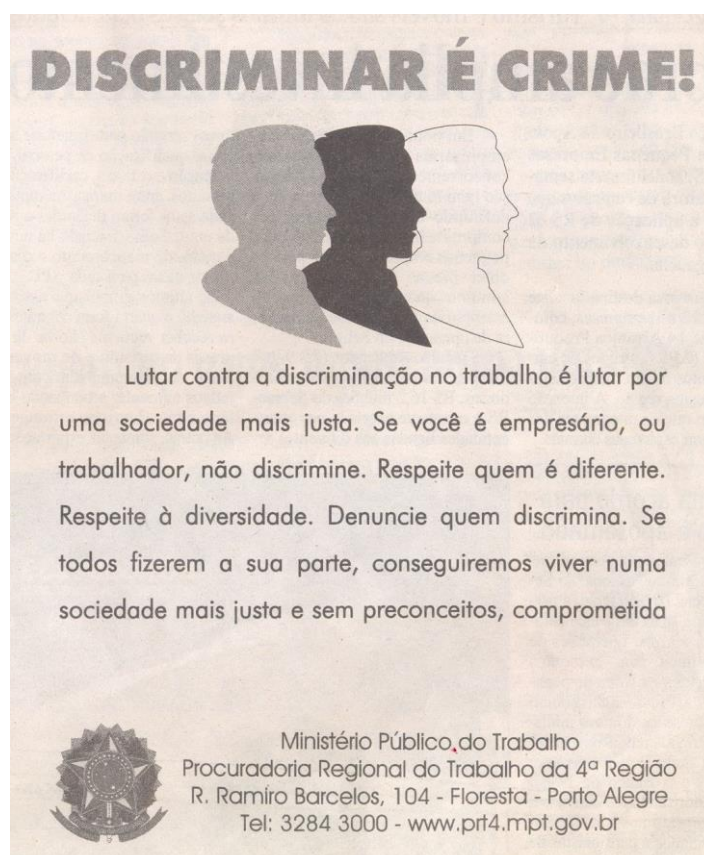


Figura 10: Campanha 2005 – MPT-RS

Esta é a última campanha encontrada no site do MPT-RS que menciona o poder da lei e a atuação do Estado na inclusão da diversidade. A campanha aborda o tema diretamente a partir do viés jurídico, em uma referência à criminalização do racismo e ao cumprimento da lei de cotas para pessoas com deficiência.

A partir de 2008, a maioria das campanhas do MPT-RS é produzida em parceria com empresas privadas e não mencionam mais a “lei” ou o “crime” (descumprir a lei), como um elemento de legitimação em seus argumentos. A

maioria destas campanhas direciona-se à inclusão de pessoas com deficiência e duas delas, da empresa Puras e da STV, abordam a questão a partir de preconceitos de gênero, orientação sexual étnico-racial e contra pessoas com deficiência. Seus discursos direcionam-se claramente aos empresários e abordam a questão da diversidade no mercado de trabalho a partir de diferentes formas de perceber e vivenciar a alteridade, como veremos nas campanhas a seguir.

6.2.2. A inclusão como justiça social

A questão da diversidade como um direito de cidadania, explícita e judicializada nas campanhas anteriores do MPT-RS, também está presente em algumas campanhas do MPT realizadas em parceria com empresas. O tom de fiscalização e cobrança da responsabilidade social das empresas, com enfoque na sua atuação para minimizar as desigualdades existentes em nossa sociedade, está presente nas campanhas seguir, as quais englobam além de pessoas com deficiência, diferenças de etnia-raça, gênero e orientação sexual:



Figura 11: Campanha 2009 – MPT-RS/Puras

O texto da campanha acima traz para o debate público o contexto de reivindicações de grupos concebidos como minoritários em nossa sociedade, enfocando como ela se auto segmenta e problematizando o caráter político das desigualdades e injustiças sociais presentes na 'questão da diversidade'. Este "tom" é aliado (e não oposto) à ideia de "competências" e "concorrência" como demonstra o texto desta mesma campanha a seguir:

Trabalho não tolera preconceito porque não depende de cor, sexo, religião, orientação sexual ou deficiências. O trabalhador e o seu trabalho é que difere a sua empresa dos seus concorrentes. Muita gente sabe disso, mas poucos realmente valorizam as competências, as forças e a energia de quem é capaz. Lembre-se disso na hora de abrir suas portas para um profissional. Valorize a diversidade. Pessoas diferentes umas das outras, mas que juntas podem desempenhar um papel na sociedade. TRABALHO NÃO TOLERA PRECONCEITO. VALORIZE AS DIFERENÇAS.

Os argumentos destas narrativas reivindicam a igualdade e a equidade entre indivíduos ou grupos como parâmetro de justiça social, ao mesmo tempo em que enfocam o trabalho como um direito. A linguagem empresarial das competências e capacidades para o trabalho mescla-se ao conceito de que é a formação profissional que deve ser o parâmetro para contratação das pessoas.

6.2.3. O respeito à diversidade como razão humanitária

Nas campanhas a seguir, realizadas em parceria entre o MPT e duas empresas de propriedade de instituições religiosas (Educação Adventista e Correio do Povo), há uma ressignificação dos sentidos do direito à inclusão no mercado de trabalho, permitindo o entrecruzamento particular de projetos de implementação de direitos e de práticas humanitárias. Nelas, os valores do humanitarismo contemporâneo (Saillant, 2010) de justiça social, de igualdade

entre os seres humanos e da responsabilidade de todos com a 'ajuda' aos que necessitam, são o universo simbólico de diálogo entre o Estado e as empresas, como podemos ver nas peças publicitárias a seguir:



Figura 12: Campanha 2010 – MPT-RS/Educação Adventista



Figura 13: Campanha 2008 – MPT-RS/Correio do Povo

Estas campanhas entendem de forma diferente a questão da inclusão da diversidade no mercado de trabalho. Na campanha da Puras (Figura 10), além do leque de pessoas a serem contempladas no conceito de “diversidade” ser ampliado para vários grupos minoritários (negros, pessoas com HIV+, homossexuais, etc.), a inclusão é vista como um *direito* de reconhecimento e a exclusão como uma atitude discriminatória e preconceituosa. Já nas últimas duas, a inclusão entra no universo simbólico da ajuda humanitária, tornando as pessoas com deficiência, hierarquicamente inferiores na escala social e destituídas de agência, de autonomia: “necessitadas de ajuda”. Mas a categoria ‘diversidade’ nas campanhas do MPT assume ainda outros significados e dialoga com diferentes universos simbólicos.

6.2.4. Somos todos iguais: a negação ou a normalização da diferença

A peça publicitária da empresa Solar, ao realizar um jogo de palavras com as categorias igualdade e diferença, traz um outro enfoque.



Figura 14: Campanha 2011 - MPT-RS/Solar

O texto da imagem diz que

é pelas nossas singularidades que nos tornamos únicos e especiais. Cada um tem suas limitações, mas todos são capazes de executar uma função de forma digna e eficiente. As pessoas com deficiência nos mostram, a cada dia, grandes exemplos de superação e perseverança. Vamos trabalhar juntos e fazer a diferença!

“Todos somos *diferentes* e, portanto, somos todos *iguais*!” No recado transmitido nesta campanha percebe-se a tentativa de valorização da *igualdade* em detrimento das diferenças, aqui vistas como “singularidades” ou “limitações” que todos teriam. Em que pese a iniciativa louvável de acentuar a igualdade, ao negar a existência da diferença como um ‘marcador social’ da desigualdade o discurso acaba por individualizar a deficiência, retirando, assim, seu caráter político. Sim, todos temos nossa singularidade e nossas limitações, mas não temos “impedimentos” (físicos, sensoriais, intelectuais, etc.) que, em contato com as barreiras sociais, impedem nossa participação em sociedade, como acontece com as pessoas com deficiência. Negar a deficiência como uma marca social que leva à estigmatização (Goffman, 1988), à hierarquização e à exclusão de pessoas no mercado de trabalho acaba por despolitizar esta condição de minoria social.

Este deslocamento do foco da diferença como uma questão social também está presente nas campanhas de 1999:



Figura 15: Campanha 1999 – MPT-RS

A ideia desta campanha é deslocar o foco da atenção da *deficiência* (que hierarquizaria as pessoas) para o *currículo* (que as igualaria para competição no mercado de trabalho). Em uma tentativa simbólica de mostrar as pessoas com deficiência como iguais às outras, a campanha “preenche” com o currículo a ausência de um braço, de uma perna, da visão ou da estatura das pessoas.

Na busca de acentuar o valor da igualdade, a ação de “reparação da deficiência” pelo currículo além de pouco contribuir para o combate ao preconceito e à estigmatização também não se apropria das pessoas com deficiência enquanto coletividade biossocial minoritária ou subalternizada e deslegitima a luta política da ‘questão da diversidade’ enquanto reivindicação de direitos. Além disso, parece acentuar a diferença, pois esta somente deve ser aceita na medida em que tiver um trabalhador qualificado. Sabe-se que a qualificação de mão de obra das pessoas com deficiência passa por uma atitude política das empresas adequarem as pessoas às vagas possíveis e propiciarem cursos e a aprendizagem necessária à sua função.

Tanto na primeira campanha quanto na segunda, há um deslocamento do foco político da deficiência para a lógica da competição igualitária no mercado de trabalho. Nesta retórica, a deficiência deixa de ser vista como uma diversidade humana para ser algo a ser preenchido, normalizado. Além disso, ênfase nas “competências” que estas pessoas teriam para competir no mercado de trabalho, tanto no currículo qualificado (campanha 1999), quanto na habilidade de *superar* as dificuldades e *perseverar* na sobrevivência em um mundo competitivo e desigual (campanha 2011), posiciona o discurso das campanhas no campo semântico da “cultura de negócios” e da razão liberal de um mercado da ‘livre concorrência’. Ou seja, se por um lado o discurso da diferença parece submeter-se ao campo econômico produtivo e nele subsumir-se, por outro cabe nos perguntarmos de que “cultura de negócios” estamos falando aqui no Brasil. De qualquer forma, a igualdade do indivíduo parece depender de sua posição de competição no mercado e não é vista como um direito social, expressão de uma qualificação na cidadania.

6.2.5. *Talentos extraordinários: a superação da diferença como currículo*

No universo das organizações, as “competências, habilidades e atitudes” são ferramentas de competição para uma vaga em um mercado de trabalho que busca pessoas “adaptáveis” e maleáveis às novas configurações das empresas em tempos de globalização. Em um mercado competitivo e instável, habilidades subjetivas que pessoas com deficiência teriam desenvolvido por conta das estratégias que tiveram que adotar para conviver com alguma deficiência ou superar as adversidades pelas quais passaram, qualificariam estas pessoas neste mercado. Este “discurso de verdade”, que apareceu no texto da campanha da Solar – “as pessoas com deficiência nos mostram, a cada dia, grandes exemplos de superação e perseverança” (Figura 13) – está presente de forma mais explícita nas campanhas de 2002 (a seguir), em um jogo de palavras que enfatiza habilidades pessoais desenvolvidas como forma de superação da deficiência. As frases abaixo das imagens dizem: *“Tem uma perna a menos e é a mais equilibrada do trabalho”, “Tem um olho só e vê o que ninguém vê”, “Metade do tamanho da concorrência e muito mais conteúdo”, e “Com má formação congênita, mas nunca perde o foco”*.



Figura 16: Campanha 2002 – MPT-RS

Estas habilidades “extraordinárias” que pessoas “diferentes” teriam como ferramenta técnica de qualificação no mercado de trabalho, em um discurso também fortemente direcionado ao campo semântico do mundo dos negócios, aparece também no material de divulgação do Selo Paulista da Diversidade:

É importante para as organizações trazerem para seu ambiente de trabalho **diferentes competências, habilidades, histórias de vida, formas de enxergar o mundo e o negócio**, num mundo de constante transformação e como consequência disso, **gerar mais negócios**. [As organizações] (...) deverão perceber que a gestão da diversidade poderá ser compensadora e **lucrativa** na medida em que **pessoas diferentes geram uma forma diferente de enfrentar o mercado competitivo e globalizado**, pois esses segmentos aprenderam a vencer barreiras durante toda uma vida e por isso tornaram-se mais fortes e determinados na busca de **melhores resultados**. (Selo, 2007) [grifos meus]

Na busca da conscientização de gestores, líderes e empresários sobre a importância das políticas de inclusão, falas de “especialistas da diversidade” desenham os contornos de subjetividades específicas e de formas de atuação do mercado dos sujeitos “diferentes”. Estes saberes-poderes legitimam os “usos” destes corpos, transformados em ferramentas de lucro e competitividade. O “ponto alto” destas representações de “exaltação da diferença” está presente nas Campanhas do MPT-RS de 2004 (a seguir), as quais exotizam talentos extraordinários de pessoas “diferentes” publicamente conhecidas.

6.2.6. Diversidade no ambiente de trabalho dá lucro: a exaltação ou a exotização da diferença

Os “talentos” de Machado de Assis, John Forbes Nash e Steve Jobs que “não foram perdidos por conta da inteligência e do não-preconceito dos que os contrataram”, são o foco das campanhas de 2004. Apresento a seguir, cada peça publicitária da campanha, com texto que ela traz no topo da imagem descrito ao lado:


Em 1856 o diretor da Imprensa Nacional no Rio de Janeiro *não teve preconceito* e contratou para auxiliar de tipógrafo o rapaz que viria a se tornar o maior escritor do país. De lá pra cá, aumentou muito o número de empresas que têm como princípio a *responsabilidade social* de promover oportunidades iguais e o respeito à dignidade. Condição socioeconômica, idade, ascendência, nacionalidade, estado civil, orientação sexual e condições de saúde, não podem ser motivos de discriminação no ambiente de trabalho, independente da obrigatoriedade legal. Há uma crescente valorização das marcas, produtos e serviços de empresas que contemplam a *diversidade*. Produtividade, competitividade e compromisso social são requisitos básicos de *sustentabilidade* e sucesso nos negócios.

Em 1856, o Diretor da Imprensa Nacional no Rio de Janeiro não teve preconceito e contratou, para auxiliar de tipógrafo, o rapaz que viria a se tornar o maior escritor do país. De lá para cá, aumentou muito o número de empresas que têm por princípio a *responsabilidade social de promover*

oportunidades iguais e o respeito à dignidade. Condição socioeconômica, idade, ascendência, nacionalidade, estado civil, orientação sexual e condições de saúde não podem ser motivos de discriminação no ambiente de trabalho, independentemente da obrigatoriedade

legal. Há uma crescente valorização das marcas, dos produtos e serviços de empresas que contemplam a diversidade. Produtividade, competitividade e compromisso social são requisitos básicos de sustentabilidade e sucesso nos negócios.

Você contrataria para trabalhar como gráfico no seu jornal um jovem negro de 16 anos, órfão, gago, epilético, com saúde frágil e baixa escolaridade?



Que pena. Você acabou de dispensar o Machado de Assis.

Diversidade no ambiente de trabalho dá lucro. **Ministério Público do Trabalho**
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
Rafael Aquino Mariz

Figura 17: Peça 1 - Campanha 2004 – MPT-RS [grifos dos autores]


A universidade americana de Princeton não discriminou o ex-aluno John Forbes Nash e convidou-o para dar aulas nesta instituição, mesmo sabendo que ele sofria de uma grave doença mental. Anos depois, a universidade teve a honra e o prestígio de ter em seu corpo docente um professor laureado com o Prêmio Nobel. Empresas que priorizam políticas de incentivo à diversidade no ambiente de trabalho aumentam a sua capacidade de reconhecer e atrair talentos, tem menor rotatividade de funcionários e aumento da satisfação de seus colaboradores. Além disso, há uma crescente valorização das marcas que contemplam a diversidade e a responsabilidade social. O público prestigia as empresas éticas. Moral da história: a esquizofrenia não atrapalha a inteligência. O preconceito, sim.

A universidade americana de Princeton não discriminou o ex-aluno John Forbes Nash e convidou-o para dar aulas nesta instituição, mesmo sabendo que ele sofria de uma grave doença mental. Anos depois, a universidade teve a honra e o prestígio de ter em seu corpo docente um

professor laureado com o Prêmio Nobel. Empresas que priorizam políticas de incentivo à diversidade no ambiente de trabalho aumentam sua capacidade de reconhecer e atrair talentos, têm menor rotatividade de funcionários e aumento da satisfação de seus colaboradores.

Além disso, há uma crescente valorização das marcas que contemplam a diversidade e a responsabilidade social. O público prestigia as empresas éticas. Moral da história: a esquizofrenia não atrapalha a inteligência. O preconceito, sim.

A sua empresa contrataria para uma função que lida diretamente com o público um esquizofrênico?



Que pena. Você acabou de dispensar o ganhador do Prêmio Nobel de Economia de 1994.

Diversidade no ambiente de trabalho dá lucro. **Ministério Público do Trabalho**
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
Rafael Aquino Mariz

Figura 18: Peça 2 - Campanha 2004 – MPT-RS [grifos dos autores]


Em 1997 o Sr. Microsoft e o Sr. Apple fizeram um acordo para atuarem juntos no milionário mercado da informática. Como todo mundo já sabe o resultado desta união foi um estrondoso sucesso. O que nem todo mundo sabe é que Steve Jobs, o Sr. Apple, tem lá suas manias. Não gosta de usar sapatos. Prefere trabalhar de tênis ou descalço. Um estilo bem diferente do antigo rival Bill Gates. Mas tanto Steve como Bill sabem que valorizar pessoas que pensam diferente é algo muito enriquecedor para as empresas. Empresas que contemplam a diversidade estão mais fortalecidas frente às mudanças próprias da globalização, tais como fusões e incorporações, onde culturas diferentes precisam conviver e se integram rapidamente. Não discriminar no ambiente de trabalho pessoas que possuam credos, costumes e que tenham hábitos bem diferentes do seu é, no mínimo, uma atitude inteligente. Não é, Bill?

Em 1997, o senhor Microsoft e o senhor Apple fizeram um acordo para atuarem juntos no milionário mercado da informática. Como todo mundo já sabe, o resultado dessa união foi um estrondoso sucesso. O que nem todo mundo sabe é que Steve Jobs, o senhor Apple, tem lá suas manias. Não gosta de usar sapatos. Prefere

trabalhar de tênis ou descalço. Um estilo bem diferente do antigo rival Bill Gates. Mas tanto Steve como Bill sabem que valorizar pessoas que pensam diferente é algo muito enriquecedor para as empresas. Empresas que contemplam a diversidade estão mais fortalecidas frente às mudanças próprias da globalização,

tais como fusões e incorporações, onde culturas diferentes precisam conviver e se integrar rapidamente. Não discriminar no ambiente de trabalho pessoas que possuam credos, costumes e que tenham hábitos bem diferentes do seu é, no mínimo, uma atitude inteligente. Não é, Bill?

Você convidaria para fazer parte da sua empresa um sujeito que gosta de trabalhar de pés descalços?



Bill Gates convidou.

Diversidade no ambiente de trabalho dá lucro. Ministério Público do Trabalho

Figura 19: Peça 3 - Campanha 2004 – MPT-RS [grifos dos autores]

Vemos nestas campanhas um condensado dos novos “jargões” empresariais do momento. *Responsabilidade social, sustentabilidade e diversidade cultural* representam vocábulos integrados ao campo semântico da “cultura de negócios” que aparecem enfaticamente nos discursos dos “gurus” do marketing social brasileiro.

A concepção de “diversidade” presente nos discursos destas últimas campanhas é a que tem maior visibilidade nos manuais de administração de empresas e nos discursos dos “gurus do mercado” que mencionei ao longo deste texto. A categoria “diversidade”, utilizada pelas empresas como ferramenta de gestão – a chamada *gestão da diversidade* no discurso êmico das organizações – desvia o foco dos grupos minoritários para “culturas diferentes”, com a ideia de que, para uma empresa sobreviver em tempos de globalização, é preciso ter em seu corpo funcional um “mix de pessoas” diferentes, que sejam capazes de pensar de formas *diferentes*.

Este *grupo heterogêneo*, a princípio, seria mais criativo do que uma homogeneidade cultural que na prática encontrei em meu campo, e a criatividade

proporcionada pela heterogeneidade do grupo seria uma qualidade essencial em um mercado competitivo que tem a *inovação* como um dos seus valores centrais. Cabe aqui perceber que esta heterogeneidade é “filtrada” pra “certas diferenças”, o que nos remete a questões que me perguntei ao longo desta tese: Que corpos e mentes podem habitar o mundo do trabalho? No caso desta campanha, a “extravagância” de Steve Jobs, da empresa Apple norte-americana, de “não gostar de usar sapatos para trabalhar” aparece como um exemplo de “inclusão”, mesmo sendo sua “diferença” uma qualidade que foge bastante de um “marcador social” que encontra “barreiras” à participação social, como encontram os grupos minoritários.

6.3. “Empresas diversificadas” para um “mundo globalizado”

Neste “conjunto de lógicas e valores, contextualizados de forma recorrente na maneira de administrar de diferentes sociedades”, ou melhor, nesta “cultura administrativa”¹⁰⁹ (Barbosa, 1996) contemporânea, a “diversidade” toma uma outra forma. Não são mais qualidades específicas de cada “sujeito diferente” que são exaltadas e transformadas em capacidades técnicas, mas é a própria “empresa diversificada” que se torna uma ferramenta de gestão em um mundo também “diversificado”, porque “globalizado”.

O material de divulgação do Selo Paulista da Diversidade, por exemplo, enfatiza em vários momentos o “novo contexto de globalização”, caracterizado por uma “economia flexível”, no qual as empresas “devem se adequar”. Não se fala aqui em “sociedades multiculturais”, mas sim em “sociedade diversificada”. E isso, no universo das organizações empresariais, significa quase que ser “cosmopolita”, o que é entendido como “alinhado ao mundo globalizado” e “desenvolvido”.

¹⁰⁹ Este conceito difere da noção de “cultura organizacional”, mais corrente entre os administradores de empresas, porque não toma a empresa em si como sua unidade básica de análise, mas sim “a própria ideia de administrar, no contexto significacional das diferentes sociedades nas quais é empregado.” (Barbosa, 1996, p.19).

É importante para as organizações trazerem para seu ambiente de trabalho diferentes competências, habilidades, histórias de vida, formas de enxergar o mundo e o negócio, num mundo de constante transformação e como consequência disso, gerar mais negócios. [As organizações] (...) deverão perceber que a gestão da diversidade poderá ser compensadora e **lucrativa** na medida em que **pessoas diferentes geram uma forma diferente de enfrentar o mercado competitivo e globalizado**. (Selo, 2007) [grifos meus]

No material sobre o Selo, encontramos também várias citações de falas de “gurus da diversidade”. Ao argumentar que “*o objetivo principal do Selo é destacar as boas práticas, como ação estratégica a favor da competitividade e da cidadania*”, o site menciona a seguinte frase de Pascal Chery¹¹⁰, empresário de sucesso americano:

Como diz Pascal Chery “misturar é a nova norma. As empresas se tornarão **mestiças** porque é o **único antídoto contra a estagnação**, a única maneira viável de preservar suas tradições abraçando ao mesmo tempo a mudança. E se as empresas querem **lucrar com as modificações** das condições econômicas, devem enxergar a diversidade como sua primeira e melhor opção. (Selo, 2007) [Grifos meus].

“Se as empresas querem lucrar com as mudanças”: “misturar é a nova norma”, diz Paschal Chery. A ideologia do *melting pot* chega ao universo empresarial brasileiro, através destes ‘especialistas da diversidade empresarial’, como uma nova ética das organizações de sucesso. Na voz do empresário, a diversidade é deslocada do plano dos direitos sociais e ressignificada como ferramenta de gestão para a solução da crise de empresas que enfrentam “problemas de adequação à nova realidade mundial”. Com confortáveis “culturas

¹¹⁰ Segundo a rede social *Linked In*, Pascal Chery seria um “Transaction Specialist”, na “Five Star Property Solutions”, em Lake Worth, Florida - US e teria formação em Property Management, na Ashworth University.

organizacionais homogêneas”¹¹¹, também as empresas brasileiras se vêm frente à políticas afirmativas que implicam a “adequação” à diversidade, ou, pelo menos, à obrigação legal de incluírem pessoas com deficiência em seus quadros funcionais. A “gestão da diversidade”, enquanto nova tecnologia gerencial que deve se adequar à agenda sociopolítica contemporânea, elege como *diferenças* merecedoras da cidadania aquelas que, compatíveis com a “lógica dos negócios”, trariam lucro e criatividade para as organizações.

A diversidade interna deste pequeno recorte das campanhas publicitárias é suficiente para ilustrar que este fenômeno não pode ser explicado pela simples oposição entre “universos hostis” (Zelizer, 2009), ou seja, não conseguimos lançar uma inteligibilidade aprofundada do fenômeno se limitamos nossa análise à percepção de uma disputa entre a “lógica do mercado” e a “lógica do social”. São várias as gramáticas em ação neste fenômeno. Poderíamos dizer que no campo da política e dos movimentos sociais a inclusão da diversidade, enquanto discursividade, estaria no plano dos direitos de cidadania; mas, como vimos, quando na voz de um Estado em diálogo com o empresariado, também diverso entre si, esta diversidade é ressignificada e acionada de várias formas: como filantropia religiosa, como ferramenta de gestão do social (responsabilidade social, gestão da diversidade) ou como elemento de distinção e marketing empresarial global; todas estratégias gerenciais centrais em um mercado competitivo.

A busca pelas “boas práticas” e os “cases de sucesso” empresariais perpassam não apenas os discursos empresariais, mas também do Estado. No discurso de abertura do lançamento do Selo, do governador José Serra, todos estes elementos que destaquei ao longo do texto estavam presentes: os direitos de cidadania que devem ser respeitados, a ideia de que “a diversidade na verdade é igualdade”, a ideia de que empresas diversificadas estão mais preparadas para o mercado globalizado... Todos estes elementos são amarrados no discurso do governador em um argumento central: o progresso de São Paulo como uma “cidade mundial”:

¹¹¹ No discurso êmico das organizações, a “cultura” seria um “ativo intangível” passível de ser gerenciado. Há uma crença de que organizações com valores, crenças e pressupostos compartilhados entre seus membros, ou seja, sem conflitos de diversidade interna, teriam culturas “fortes”.

São Paulo é o Estado da Diversidade. Muito do nosso **progresso**, de nossa grandeza, decorre desse fato. Hélio Santos falava exatamente da diversidade, com toda razão, como fator de progresso e isso hoje na biologia é uma tese cada vez mais consagrada. São Paulo desfrutou e tem desfrutado da possibilidade que essa diversidade cria para a **cultura**, para o **desenvolvimento**, para o pensamento. São Paulo é uma verdadeira **cidade mundial**.

Este material de pesquisa aponta para um projeto de construção da nação e para a agência desta nação na construção de um 'mundo socialmente responsável'. Os circuitos globais de relações de reciprocidade em torno dos Selos da Diversidade (ou tendo-os como um de seus 'presentes') fica evidente. Seguindo Radomsky (2010), sabemos que os selos têm um "papel ampliado": fornecem certificados de credibilidade, são uma forma de selecionar produtos (no meu caso as próprias empresas) e criar ou romper barreiras técnicas e de mercado.

6.4. Matrizes discursivas globais e os novos modelos de desenvolvimento inclusivo

A partir da análise do material apresentado, percebemos que os argumentos de justificação utilizados para convencimento dos empresários a adotarem políticas da diversidade mais do que apenas adequarem a linguagem para lógica empresarial, para melhor "vender o peixe da diversidade", ilustram a complexidade desta questão e levantam questões sobre as relações entre o empresariado e o Estado, entre o Estado e as organizações internacionais e entre o Estado, as empresas e o 'cenário global'. Discursos de valorização da diversidade são propagados através de pedagogias no cotidiano organizacional, onde "gurus da diversidade" disseminam a novidade de um novo perfil de

profissional requerido no mercado de trabalho: colaboradores ‘diversificados’ que tenham uma “cultura *psi* aberta à alteridade” e sejam capazes da convivência harmônica com a diversidade. Estaríamos diante da construção de uma nova *ética cidadã empresarial*?

Procurei argumentar que a diversidade interna deste universo de pesquisa é suficiente para ilustrar o fato deste fenômeno não poder ser explicado a partir da simples oposição entre “universos hostis” (Zelizer, 2005), ou seja, não conseguimos lançar uma inteligibilidade aprofundada sobre o fenômeno se limitamos nossa análise à percepção de uma disputa entre a “lógica do mercado” e a “lógica do social”. São várias as gramáticas aí imbricadas. A diversidade nas campanhas é ressignificada e acionada de várias formas: como filantropia religiosa, como ferramenta de gestão do social (responsabilidade social, gestão da diversidade) ou como elemento de distinção e marketing empresarial global.

As discursividades que ilustram estes sentidos atribuídos à diversidade, como procurei ilustrar nas campanhas, não se encontram separadas na prática. Elas não são ‘coladas’ em atores específicos e nem são excludentes. Seria um erro etnográfico afirmar que atores do campo jurídico são legalistas; da assistência social são ‘humanitários’ e empresários são negociantes. Não existem estas ‘lógicas culturais’ separadas e estanques. Estes sentidos mesclam-se no dia a dia dos sujeitos e são acionados em contextos de interação específicos. Assim, todas estas estratégias convivem nos mercados capitalistas brasileiros, os quais, como menciona Abramovay (2009), são construídos a partir de uma dependência mútua entre corporações e sociedade. As ‘parcerias’ em jogo na elaboração das campanhas são um bom exemplo destas relações, e os ‘jargões sociais empresariais’ são uma indicação da existência de circuitos que facilitam a coexistência do social e do econômico.

Deve-se ainda lembrar que nestes circuitos circulam ‘matrizes discursivas globais’ (Ribeiro, 2004) que imbricam o universo semântico do *jurídico* (vendo a inclusão da diversidade como uma lei a ser cumprida, um direito adquirido); do *humanitário* (que apela para a ‘ajuda ao próximo necessitado’); e uma matriz discursiva da *lógica dos negócios* que a conjuga com os valores de desenvolvimento das teorias de gestão de pessoas no universo cosmopolita

globalizado. Como aconselha Zelizer (2005), são os fluxos de ideias, mercadorias e pessoas que devemos buscar captar nos 'circuitos'.

Neste cenário, o que percebemos é que a discursividade pela inclusão da diversidade, em nível local, parte do âmbito jurídico para se “fazer verdade” na realidade social, na prática cotidiana dos sujeitos. Em suma, ocorre uma judicialização (Bieh, 2009; Schuch, 2010) da inclusão da diversidade a partir do Estado. Vimos também, que esta judicialização de demandas por reconhecimento das “minorias sociais” é resultado de lutas políticas desses grupos, da ação do Estado, mas também conta com a ação das orientações da OIT. Foi a partir destas e outras convenções que o Brasil implementou uma série de leis que regulamentaram à prática da inclusão no mundo do trabalho.

Esta informação aponta para um importante elemento a ser levado em conta em nossas análises: o fato de que no mundo globalizado contemporâneo cada vez mais deparamo-nos com discursos universalizantes, mas que desterritorializados de seus contextos particulares, perdem o sentido e a força interpretativa da realidade. Também aponta para o fato de que buscar entender as políticas públicas sem levar em conta atores globais e locais, de dentro e de fora do Estado, possibilita perceber também os entrecruzamentos de campos semânticos diferenciados, quanto os diferentes “sociais” e “mercados” que compõem estas relações.

No contexto global de uma agenda sociopolítica que reivindica metas e indicadores sociais, ser uma empresa com altos índices de qualidade de vida no trabalho, com uma gestão ambiental sustentável e um quadro de funcionários socialmente responsável indica a aquisição de desejados “ativos intangíveis”, como selos e certificações sociais, tão caros ao marketing institucional global contemporâneo. No entanto, alcançar metas e índices de desenvolvimento não é ambição apenas das organizações; o Estado brasileiro se constrói neste contexto e, de acordo com as discursividades internacionais, propala a intenção de ter e possibilitar uma economia sustentável e socialmente responsável. No debate simbólico do poder público com as organizações, as empresas são chamadas a “colaborar” com este projeto de desenvolvimento nacional, a partir do discurso da responsabilidade social empresarial.

No entanto, em um país de resquícios patriarcais, mas que se quer “moderno” e “potência global”, é inteligível que encontremos uma diversidade bastante grande de posturas e valores. A percepção deste fenômeno, então, não deve ser nem ingênua aos interesses do Estado e empresariais, de “ascensão social” nos *rankings* de desenvolvimento do capitalismo global contemporâneo, nem cega às possibilidades de mudança que trazem as ações deste novo paradigma de gestão empresarial fundado em uma ética cidadã. Perceber os contornos deste fenômeno global no contexto específico das empresas brasileiras pode contribuir para políticas públicas que efetivamente consigam combater a estigmatização e a exclusão das diferenças em nossa sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A luta pelos direitos humanos e pela cidadania tem sido historicamente um processo de inclusão e exclusão, em que grupos diferentes reivindicam o direito de serem considerados, pelas esferas jurídica, política e social de uma determinada sociedade, tanto como seres humanos quanto cidadãos. No caso das políticas de cotas estudadas nesta pesquisa, o que está em jogo são as reivindicações das pessoas com deficiência, mais especificamente com autismo, pelo direito ao trabalho como acesso à “cidadania”, ou, eu diria – inspirada por antropólogos que direcionam seus olhares para as pessoas e os processos de subjetivação –, o direito de serem e sentirem-se “trabalhadores” e “cidadãos”.

O caminho escolhido para falar sobre essas políticas foi “partir de um caso”. A história de Tomás, então, se fez narrada no início deste texto, dando pistas sobre os caminhos percorridos pelas pessoas com deficiência ao longo dos circuitos da política. A experiência de Tomás nos falou sobre as formas como a política de cotas vem sendo implementada, os sistemas de pensamentos que a informam e os seus principais efeitos práticos e simbólicos nas vidas das pessoas. Em cada “etapa da política”, em cada elemento central para a compreensão dos processos de inclusão, me detive por um instante, e fez-se um capítulo. Ao final de cada capítulo, registrei algumas considerações a respeito das questões que se demonstraram importantes para uma compreensão dos objetivos propostos nesta pesquisa.

Neste último momento da escrita, então, gostaria apenas de retomar, algumas questões importantes de serem pontuadas sobre *cidadania*, *cuidado* e *subjetividade*, quando estamos falando de políticas públicas de inclusão pessoas com autismo no mercado de trabalho. Estas categorias foram aqui escolhidas por terem aparecido como centrais para compreensão das políticas estudadas e

terem sido fundamentais também para as minhas reflexões sobre as possibilidades dessas políticas serem socialmente justas e inclusivas, e economicamente sustentáveis a longo prazo.

Cidadania, deficiência e trabalho

Seguindo a proposta de Aihwa Ong (2003), considere aqui a cidadania como uma construção sociocultural e como um processo de subjetivação cujos efeitos são construídos através de várias tecnologias de governo. No contexto de “ideias neoliberais”, o “cidadão ideal” seria uma pessoa que incorporasse os valores de produtividade, eficiência, autossuficiência, autonomia e independência dos benefícios do estado de bem-estar social. Em outras palavras, é dizer que o “cidadão ideal” seria aquele que pode se prover através do próprio trabalho (Fraser & Gordon, 1994).

No Brasil, os ideais de trabalho e cidadania também se entrelaçam. Especialmente desde a Constituição Federal de 1988, pode-se ver um aumento na legislação destinada a garantir o trabalho para pessoas com deficiência no Brasil, com uma posterior série de políticas públicas implementadas com o objetivo de garantir que essas leis fossem obedecidas. O *Projeto Piloto de Incentivo a Aprendizagem* e o *Projeto Autismo e Mercado de Trabalho* faz parte dessas políticas. Através deles, jovens com deficiência têm acesso ao trabalho e vivenciam a transformação simbólica e pragmática de se construírem como um “cidadão”.

Não há dúvida de que as pessoas com deficiência têm o direito de ter acesso à educação, à saúde e a oportunidades de trabalho. Nesse sentido, dar a estes jovens a oportunidade de realizarem seus sonhos de trabalhar e terem uma ocupação fora de sua casa é uma grande conquista para eles e para a sociedade. As experiências de inclusão que acompanhei mostram que talvez o principal efeito desta política tenham sido as transformações subjetivas destes jovens, com a elevação de suas autoestimas e empoderamento em suas relações sociais. Neste

sentido, as políticas de cotas acabam por produzir novos sujeitos: “cidadãos com deficiência”. Tais processos de inclusão, então, também produzem novas relações sociais no mundo do trabalho, como a presença constante de especialistas *psi* no cotidiano laboral e suas relações de interdependência com as pessoas com autismo, gerando nesta convivência, novas sensibilidades sociais permeadas por valores inclusivos. No entanto, destaquei também que é importante considerar o que a história de Tomás apresentada como "caso de sucesso" não mostra.

Como salientado por Leme (2015), além da evidente inclusão social das pessoas com deficiência, um dos objetivos da legislação que implementou as quotas, é transformar pessoas dependentes de benefícios do governo em cidadãos produtivos – o que torna as empresas privadas responsáveis pela integração social de pessoas que viviam nestas condições. Em um contexto de desigualdade social e instabilidade e precariedade crescente das relações de trabalho, como o que temos no Brasil (Garcia, 2011), abrir mão da segurança social pode ser um passo arriscado para famílias de baixa renda como a de Tomás.

Existem certos contextos sociais em que o benefício do governo pode ser de grande importância para a manutenção de uma família. Não se pode esquecer, por exemplo, que um dos efeitos pragmáticos da política foi o fato de a renda de Tomás - uma parte substancial das provisões de sua família – ter sido reduzida pela metade ao entrar no mercado de trabalho. Se é verdade que, do ponto de vista do estado, ele é agora mais independente por não depender de um benefício social para prover seus meios, é preciso levar em consideração o contexto social e econômico em que essa "independência" toma forma. Podemos considerar a independência de Tomás separada da possibilidade de sua família ter uma vida econômica decente? Poderíamos, então, dizer que um ideal de cidadania que é definido como não dependente de benefícios sociais é prejudicial, se não improvável, em contextos sociais como o brasileiro?

Além dos aspectos econômicos, também a *forma* como este processo de “cidadanização” acontece e os *sistemas de pensamento* nos quais ele está imerso merecem ser analisados em maiores detalhes e com maior profundidade. Ao longo da pesquisa, percebi que a noção de *cidadania* que permeia as

racionalidades, as discursividades e as práticas de implementação das políticas públicas deveria ser problematizado, no sentido de questionar o peso simbólico colocado na figura do “cidadão ideal” como aquele autônomo, auto-suficiente e independente (Ong, 2003; Mol, 2008). Tal “ideal” é inalcançável para qualquer pessoa e, na prática das políticas de inclusão, essa busca impossível pode ser ainda mais perversa.

Tomar esta “cidadania” que permeia os sistemas de pensamento das nossas políticas públicas como padrão através do qual o sucesso da política deve ser medida, muitas vezes oblitera a realidade de certos corpos que não se encaixam necessariamente no conceito de indivíduo que este ideal exige. Tal construção de “cidadãos ideais” permearam, por exemplo, as racionalidades e moralidades de grande parte do treinamento teórico de Tomás, o qual envolveu práticas de normalização e higienização de corpos e mentes que, apesar de serem entendidas como requisitos em um ambiente de trabalho, acabaram por intensificar a responsabilização do indivíduo no seu processo de inclusão e reafirmar um sentimento de “classe fora do lugar”, estigmatizado estilos de vida de pessoas de baixa renda.

Além disso, a forma como a política foi implementada no caso de Tomás fez com que sua diferença fosse percebida por seus colegas assim que entrou na empresa. Não tendo sido informados do fato de ele ser diagnosticado autismo, fez com que especulassem os motivos dele ter se comportado de uma maneira que não eram o padrão esperado em um cotidiano de trabalho. Do ponto de vista de seus colegas de trabalho, Tomás não se integrou, não fez um esforço para fazer parte da equipe, não era proativo o suficiente e precisava de supervisão constante. Ele não cumpriu, pode-se dizer, o papel de “indivíduo autônomo” com o qual seus colegas esperavam.

No contexto dos estudos sobre deficiência, é senso comum que uma deficiência não é uma “condição individual”, mas uma “questão social”, e que deve ser abordada como tal. As barreiras para a inclusão social das pessoas com deficiência são impostas pela incapacidade da sociedade de lidar com diferentes formas de ser e estar no mundo. Para que a cidadania seja possível para todos, a sociedade deve ser fisicamente e simbolicamente acessível a todos. Isso parece

ser acentuado em um ambiente competitivo e com fins lucrativos, como o mundo dos negócios. Especificamente no caso de pessoas com autismo, cuja acessibilidade para a inclusão exige não uma cadeira de rodas ou um recurso tecnológico, mas uma relação social, estes ideais se acentuam. Coloca-se aqui, então a necessidade de repensarmos a conotação negativa atribuída ao cuidado nos espaços não-domésticos, pois, pelo menos no caso de pessoas com autismo, são as relações de cuidado, dentro e fora das empresas, que sustentam grande parte desta política.

Cuidado e trabalho

Há muitas controvérsias envolvendo o conceito de cuidado (Fine & Glendinning, 2005) entre pesquisadores de estudos sobre deficiência (Kroger, 2009; Shakespeare, 2014). Muitos especialistas deste campo de trabalho rejeitam o uso dessa categoria para entender que tem a conotação de um ser infantilizado que é incapaz de tomar as próprias decisões. Como alternativa, eles propõem os termos ajuda, suporte ou assistência (Shakespeare, 2014; Kröeger, 2009). Em diálogo com as teóricas feministas e com antropólogas que pesquisam na área dos estudos da deficiência (Fietz, 2016; Aydos e Fietz, no prelo), acredito que o conceito de cuidado pode ser de grande importância neste debate. Meu argumento é o de que, quando falamos sobre as políticas de inclusão social de pessoas com deficiência e, mais especificamente, pessoas com autismo, *cidadania* demanda *cuidado*.

Concordando com as ideias das pensadoras feministas de que, mesmo quando removidas as barreiras sociais, a relação de cuidado e dependência ainda seria uma necessidade (Kittay, 1999), mantive-me interessada e atenta às interações e intervenções que o cuidado gera (Mol, 2008, Mol, Moser & Pols, 2010) e às especificidades destas relações. Parte de entender a dependência como outra faceta das relações de cuidado e como um aspecto comum da vida humana (Kittay, 1999) é aceitar as relações e as práticas que acompanham as suas experiências singulares. No espaço de trabalho, por

exemplo, cada caso específico requer uma iniciativa específica. No caso de pessoas com autismo, a autonomia pode significar a dependência da presença de uma pessoa - como é o caso do Sr. Luís na experiência de Tomás, ou Marcinha no cotidiano de Ricardo, ou um ambiente mais calmo e com tarefas pré-definidas e constantes.

Estou atenta ao fato de que tanto na legislação quanto no discurso dos agentes das políticas, o conceito de cuidado raramente é usado, sendo preferido o termo “apoio”. O que está sendo dito aqui, no entanto, é que, para que as pessoas com autismo sejam incluídas com sucesso no mercado de trabalho, existem relacionamentos específicos que são necessários, relacionamentos que visam proporcionar o bem-estar daqueles que o recebem. Tal “pessoa de apoio” pode sim ser entendida como prevista nos procedimentos que regulam as relações laborais com as pessoas com deficiência, mas acredito que não dá conta da amplitude e do caráter das relações que se fazem necessárias nos processos de inclusão, assim como da contingencialidade do *tinkering* (Mol, 2008) que as constituem.

Perceber a prática da inclusão a partir da “lógica do cuidado” dá visibilidade aos trabalhos do cuidado por trás dos “casos de sucesso”. São precisamente as atividades – de mães, colegas, experts, agentes do governo – que, atendendo adequadamente às necessidades específicas, permitem às pessoas com deficiência alcançarem autonomia e identidade (Molinier, 2012). É claro, que “precisar de cuidado” não é uma característica exclusiva das pessoas com deficiência, mas, no momento em que essas atividades são muitas vezes naturalizadas e tornadas invisíveis por um sistema que não valoriza as práticas de cuidado, é somente quando confrontado com outros modos de ser que esse desafio do ideal liberal de indivíduos autônomos se torna mais aparente.

A ideia de que a cidadania exige cuidados, como argumento aqui, deriva precisamente das singularidades de cada experiência que desafiam o ideal de um sujeito autossuficiente que tem o controle total de seu corpo e mente. De fato, a cidadania sempre exige cuidados, pois é o trabalho de cuidado ocultado e invisível que possibilita a produtividade e cria a falsa ideia de um indivíduo que é completamente independente de outros seres humanos. Com a cidadania

fortemente ligada à de um sujeito produtivo e trabalhista, os agentes das políticas esforçam-se para que seus aprendizes se encaixem nesse ideal. Pensar na cidadania como um processo que não só permite, mas abraça a dependência como uma parte constitutiva do processo e que entende que nem todos podem se encaixar no modelo traçado por aqueles que imaginam uma política é fundamental para a inclusão que se propõe.

Autismo, políticas públicas e subjetividade

Ainda há muito a refletir sobre o que significa a acessibilidade e a inclusão de pessoas com deficiências psicossociais, ou “invisíveis”, como o autismo, e um destes elementos é a própria controvérsia de ser condição uma *deficiência* ou uma *diversidade cerebral*. O debate sobre a fluidez e a dinamicidade do diagnóstico do autismo, assim como a evidente heterogeneidade das pessoas com esta condição, e as subjetividades que se constroem (ou não) a partir ou apesar desta categoria diagnóstica, fizeram-se evidentes e pontuaram especificidades na forma como a política de cotas foi construída e colocada em prática.

Os rumores de uma possível epidemia de autismo legitimam a sua conquista de espaço na agenda das políticas públicas e evidenciam a centralidade dos experts da subjetividade na gestão da inclusão destas pessoas. Exemplos disso são a exigência legal de estas pessoas terem sua condição diagnosticada como uma “deficiência” por um médico para que tenham acesso às cotas e o surgimento de novas empresas especializadas em inclusão.

Mas, se a construção da cidadania é também um processo de subjetivação, então, determinar quando pessoas como Tomás e Ricardo se sentem como “um cidadão” é um aspecto central para entender os efeitos das políticas públicas. Os benefícios que o programa de inclusão trouxe para a vida de Tomás e Ricardo foram muitos - como espero ter deixado claro ao longo deste trabalho. Uma vez que entraram no mundo do trabalho, foram vistos como

indivíduos produtivos na sociedade. Tomás ainda foi visto como alguém que não depende dos benefícios sociais para viver. Ambos também se sentiram melhor por terem um emprego, deixando a casa todos os dias para trabalhar, fazendo novos amigos e aprendendo coisas novas. Pode-se dizer que o empoderamento, a autoestima e a felicidade deles aumentaram significativamente ao longo deste processo. Tomás agora tem colegas de trabalho e uma conta no Facebook onde ele interage com amigos e colegas de trabalho. Ricardo exhibe com felicidade as festas de aniversário que os colegas de empresa lhe ofereceram e visivelmente está satisfeito em sua função. Eles, como a maioria de nós, podem se dizer um "trabalhador", com todo o significado simbólico que essa palavra representa em nossa sociedade. Tomás e Ricardo não são só vistos como cidadãos produtivos, eles realmente se sentem como tal.

Espero ter demonstrado também que o sucesso de tal política de inclusão - que é uma conquista e ainda é necessária - depende de atitudes adequadas e de um trabalho específico para as necessidades desta população e suas vulnerabilidades específicas. A lei de cotas depende de um número de pessoas que tenta equalizar o cumprimento da lei, a sobrevivência do negócio e a garantia de um ambiente seguro e inclusivo que ofereça a todos a vontade de trabalhar. Tais esforços se fazem muito em um trabalho microscópico e cotidiano, cuja prática procurei demonstrar aqui, mas eles também contam com um investimento simbólico na construção de sensibilidades sociais e modelos de desenvolvimento que tenham como "ideal" a positivação da convivência com a diversidade em todos os seus sentidos.

É aqui que estado e mercado atuam na coprodução da ideia de que a "gestão da diversidade" **não é só "cumprir as cotas"**. Faz-se necessária a transformação simbólica e pragmática de pessoas dependentes do governo em cidadãos produtivos, atuantes na construção de um modelo de desenvolvimento mais justo e inclusivo com o qual o Brasil possa subir seus índices de desenvolvimento humano nos rankings mundiais.

Em minha pesquisa, este esforço se fez presente nas iniciativas público-privadas de criação de selos e certificações da diversidade para premiação de "empresas inclusivas". Os prêmios Top Ser Humano e Top

Cidadania, assim como as campanhas de incentivo à contratação de pessoas com deficiência, mesmo sendo fruto de TACs e apesar de serem também “marketing social”, compõem o universo simbólico e as novas sensibilidades sociais que se constroem no mundo empresarial. Neste sentido, procurei alertar que cabe olharmos com ressalvas às teorias adeptas ao “nothing but economics”, as quais perpetuam análises dicotômicas sobre as relações entre estado, mercado, social, etc. Estes universos muitas vezes podem sim serem “hostis”, mas uma contribuição da Antropologia pode ser exatamente perceber o quanto na prática se mostram entrelaçados, ressignificados e com papéis nem sempre pré-definidos.

REFERÊNCIAS

ABRAMOWAY, Ricardo. “Anticapitalismo e inserção social dos mercados”. **Tempo Social**-Revista de Sociologia da USP, 21 (1), São Paulo, 2009, p. 65-87.

ALVES, Mário Aquino & GALEÃO-SILVA, Luiz Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. In: **RAE** - Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.44, n.3, FGV, jul/set de 2004, p.20-29.

AYDOS, Valéria. Agência e subjetivação na gestão de pessoas com deficiência: a inclusão no mercado de trabalho de um jovem diagnosticado com autismo. **Horizontes Antropológicos**. Porto Alegre, ano22, n,46, jul/dez de 2016, p.329-358.

AYDOS, Valéria. “Deficiência, trabalho e políticas públicas: Os modos de gestão das políticas de inclusão social das pessoas com deficiência nas organizações empresariais”. **Anais da 29ª Reunião Brasileira de Antropologia**. Natal, RN, 2014. Disponível em: http://www.29rba.abant.org.br/resources/anais/1/1406654637_ARQUIVO_ArtigoR_EESCRITOValeriaAydos-GT83-DeficienciaTrabalhoePoliticPublicas25-07.pdf.

BARBOSA, Livia. Cultura administrativa: uma nova perspectiva das relações entre Antropologia e Administração. **RAE** - Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.36, n.4, p.6-19, out/nov/dez 1996a.

BARBOSA, Livia. Cultura e diferença nas organizações: reflexões sobre nós e os outros. In: _____ (coord.). **Cultura e diferença nas organizações: Reflexões sobre nós e os outros**. São Paulo: Atlas, 2009, p.1-14.

BARBOSA, Livia. Globalização e cultura de negócios. In: **Empresa, empresários e globalização**. Rio de Janeiro, Relume Dumará, 2002, p.211-225.

BARBOSA, Livia. **Igualdade e meritocracia**. A ética do desempenho nas sociedades modernas. Rio de Janeiro: FGV Editora, 1999.

BARBOSA, Livia. Meritocracia à brasileira: o que é desempenho no Brasil? **Revista do serviço público**, vol. 120, n.3, set-dez, 1996b, p. 58-102.

BARBOSA, Livia; DINIZ, Débora; SANTOS, Wederson. Diversidade e perícia médica: novos contornos da deficiência para o Benefício da Prestação Continuada. In: **Revista Textos & Contextos**, Porto Alegre, v.8, n.2, jul/dez, 2009, p.377-390.

BIEHL, João. “Antropologia do devir: psicofármacos - abandono social - desejo”. **Revista de Antropologia**. São Paulo-USP, vol. 51, n. 2., 2008, p.413-449. Disponível em: <file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/27285-31748-1-PB.pdf>.

BIEHL, João. et. al. The judicialization of the right to health in Brazil. **Lancet**, n. 373, 2009, p. 2182-2184.

BIEHL, João. The judicialization of biopolitics: Claiming the right to pharmaceuticals in Brazilian courts. In: **American Ethnologist**, vol.40, n.3, 2013, p.419-436.

BIEHL, João. **Vita**. Life in a Zone of Social Abandonment. Berkeley / Los Angeles / London, University of California Press, 2005.

BIEHL, João; GOOD, Byron e KLEINMAN, Arthur . “Introduction. Rethinking Subjectivity” In: _____. **Subjectivity**. Ethnographic Investigations. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press, 2007, p.1-23.

BIEHL, João; PETRYNA, Adriana (eds.). **When People Come First**. Critical Studies in Global Health. New Jersey / Oxfordshire-UK, Princeton University Press, 2013.

BOLTANSKI, Luc. “La denuncia publica”. In: **El Amor y la Justicia como competências. Tres ensayos de sociología de la acción**. Buenos Aires: Amorrortu, 2000, p.235-330.

BOURDIEU, Pierre. **Razões Práticas**. Sobre a teoria da ação. Campinas, SP: Papirus Editora, 1997.

BRAVERMAN, H. **Labor and Monopoly Capital: the Degradation of Work in the Twentieth Century**. New York: Monthly Review Press, 1988.

CATTANI, Antônio. & HOLZMANN, Lorena (orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre, RS: Zouk, 2011.

COLLIER, Stephen & ONG, Aihwa. Global assemblages, anthropological problems. In: ONG, Aihwa; COLLIER, Stephen. **Global Assemblages: Technology politics, and ethics as anthropological problems**. Oxford: Blackwell, 2005, p.3-21.

COWAN, J; DEMBOUR, M & WILSON, R. (eds). Introduction. In: ____ **Culture and Rights**. Anthropological perspectives. Cambridge: Cambridge University Press, 2001, p.1-26.

CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil de 1988, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

CONVENÇÃO sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde), 2007.

COSTA, Ana Maria Machado da. Inclusão gradual no trabalho: aprendizagem profissional. In: PASSERINO, L.; BEZ, M.R.; PEREIRA, A.C.C. (orgs). **Comunicar para incluir**. Porto Alegre/RS, CRBF, v.1, 2013, p. 61-79.

DALY, M. and LEWIS, J..The Concept of Social Care and the Analysis of Contemporary Welfare States. **British Journal of Sociology** 51 (2), 2000, p.281-298.

DAS, Veena. O ato de testemunhar: violência, gênero e subjetividade. Dossiê: Violência: outros olhares. **Cadernos Pagu**. São Paulo/UNICAMP, n.37, julho-dezembro de 2011, p.9-41.

DAS, Venna & POOLE, Deborah. El estado y sus márgenes. Etnografías comparadas. In: **Cuadernos de Antropología Social**. n,27, 2008, pp.19-52.

DECRETO nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, DF, Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm.

DECRETO nº 7.612, de 17 de Novembro de 2011, Instituiu o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limites. Brasília, DF, Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm.

DINIZ, Débora. **O que é deficiência**. São Paulo, Brasiliense, 2012.

DINIZ, Débora; BARBOSA, Lívia; SANTOS, Wederson. Deficiência, direitos humanos e justiça. In: DINIZ, Débora; SANTOS, Wederson (orgs). **Deficiência e discriminação**. Brasília: Letras Livres; Ed. da UNB, 2010, p.9-18.

ELIAS, N. **O Processo civilizador**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1994.

EYAL, G.; HART, B. How parents of autistic children became experts on their own children: Notes towards a sociology of expertise. From selected works of Gil Eyal. Paper written for the Annual **Conference of the Berkeley Journal of Sociology**. January, 2010. Disponível em: http://works.bepress.com/gil_eyal/1

EYAL, Gil. et al. **The autism matrix**. The social origins of the autism epidemic. Cambridge; Maden: Polity Press, 2010.

FASSIN, Didier. Why ethnography matters: on anthropology and its publics. **Cultural Anthropology**, v.28, n.4, 2013, p. 621-646.

FASSIN, Didier. Another Politics of Life is Possible. In: **Theory, Culture and Society**, 26 (5), 2009, p.44-60. (on line).

FASSIN, Didier. Governar por los cuerpos, políticas de reconocimiento hacia los pobres y los inmigrantes. In: **Educación**. Porto Alegre, ano XXVIII, n.2 (56), Maio/Ago 2005, p.201-226.

FASSIN, Didier. Humanitarianism as a politics of life. In: **Public Culture**. Porto Alegre, n 19, v.3, 2007, p.201-226.

FEIN, E. Innocent machines: asperger's syndrome and the neurostructural self. Sociological reflections on the neurosciences. **Advances in medical sociology**. Emerald Group Publishing, V.13, 2011, p.27-49.

FERGUSON, J.. Declarations of dependence: labour, personhood, and welfare in southern Africa. **Journal of the Royal Anthropological Institute**.19 (2), 2013, 223-242.

FIETZ, Helena. **Deficiência e práticas de cuidado**: uma etnografia sobre problemas de cabeça em um bairro popular. Dissertação de mestrado em Antropologia Social. Porto Alegre: UFRGS, PPGAS, 2016.

FINE, M. & GLENDINNING, C.. Dependence, Independence or Inter-dependence? Revisiting the Concepts of "Care" and "Dependency". **Ageing and Society**. 25(4), 2005, p. 601-621.

FITZGERALD, Des. Autism, Ignorance and Love. **Science and Culture**, Routledge, v.22:3, 2013, p.394-400. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/09505431.2012.742501>.

FITZGERALD, Des. Autism, ignorance and love. **Science and Culture**. 22:3, 2015, p.394-400.

FLEURY, Maria Thereza L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de empresas**, 40 (3), São Paulo: AESP/FGV, 2000. P.18-25.

FONSECA, Cláudia. Mediações, tipos e figurações: reflexões em torno do uso da tecnologia dna para identificação criminal. **Anuário Antropológico**, julho de 2013, p.9-33.

FONSECA, Cláudia; CARDARELLO, Andrea. Direitos dos mais e menos humanos. In: **Horizontes Antropológicos**. Porto Alegre: PPGAS, ano 5, n.10, maio de 1999.

FOUCAULT, Michel. A Governamentalidade. In: _____ **Microfísica do Poder**. São Paulo: Graal, p. 405-431, 2012.

FOUCAULT, Michel. Introdução. A problematização moral dos prazeres. **História da Sexualidade 2**: O uso dos prazeres. Rio de Janeiro: Graal, [1986] 2007, p. 7-32.

FOUCAULT, Michel. **O Nascimento da clínica**. São Paulo: Forense Universitária, 2004.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir. História da Violência nas Prisões**. Petrópolis, Vozes, 2002 (25^o edição).

FRASER, N. Recognition without ethics. In: **Theory, Culture & Society**. London, Thousand Oaks and New Delhi: SAGE Publications, Vol. 18(2-3), 2001, p. 21–42.

FRASER, Nancy & GORDON, Linda.. A Genealogy of Dependency: Tracing a Keyword of the U.S. Welfare State. *Signs*: **Journal of Women in Culture and Society**, n.19, 1994, p. 309-36.

GARCIA, V. G. (2011). **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto contemporâneo**. Doctoral Dissertation, São Paulo, Universidade Estadual de Campinas: Instituto de Economia, Campinas, 2011.

GUIMARÃES, Raquel. Gênero e deficiência: um estudo sobre as relações de cuidado. In: DINIZ, D. & SANTOS, W. **Deficiência e Discriminação**. Brasília, Ed. UNB; Letras livres, 2010, p.197-228.

GODBOUT, J; Homo donator versus homo oeconomicus. In: Martins, P.H. (org.). **A dádiva entre os modernos**. Discussão sobre os fundamentos e as regras sociais. Petrópolis, Vozes, 2002, p. 63-97.

GODOI & ANTONELLO. Competências individuais adquiridas durante os anos de graduação de alunos do curso de Administração de Empresas. Revista de Ciências da Administração. V.11, n.23, jan/abr, 2009, p.157-191. Disponível em: [http://bookyn.tk/Administracao/3/ClaudiaSimoneAntonello\(CompetenciasIndividuaisAdquiridasDuranteosAnosdeGraduacaodeAlunosdoCursodeAdministracaodeEmpresas\)/files/claudiasimoneantonello.pdf](http://bookyn.tk/Administracao/3/ClaudiaSimoneAntonello(CompetenciasIndividuaisAdquiridasDuranteosAnosdeGraduacaodeAlunosdoCursodeAdministracaodeEmpresas)/files/claudiasimoneantonello.pdf)

GOFFMAN, Erving. **Estigma**. Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Rio de Janeiro: LTC Editora, 1988.

GRAMSCI, A.. Americanism and Fordism. In: Forgacs, D. (ed). **The Gramsci Reader: Selected Writings 1916-1935**. New York: New York University Press, 2000, 275-221.

GRINKER, Roy Richard. **Autismo**: um mundo obscuro e conturbado. São Paulo: Larousse do Brasil, 2010.

GRINKER, Roy Richard. Commentary: On being autistic, and social. **Ethos: Journal of the Society for Psychological Anthropology**. Vol. 38, issue 1, 2010a, pp. 172-178.

GRINKER, Roy Richard; MANDEL, David. Notes on a puzzle piece. **Autism**, SAGE publications, 2015, p.1-3.

HACKING, Ian. Making up people: clinical classifications. London: **London Review of Books**, Vol.28, No. 16, august 2006.

HACKING, Ian. Kinds of people. Moving targets. **Proceedings of the British Academy**, 151. 2007, p. 285-318.

HACKING, Ian. Autistic autobiography. **Phil. Trans. R. Soc.** n.364, 2009, p. 1467-1473.

HALL, Stuart. A questão multicultural. In: _____ **Da diáspora**. Identidades e mediações culturais. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2003, p. 51-100.

HART, Brendan. Autism parents & neurodiversity: radical translation, joint embodiment and the prosthetic environment. **Biosocieties**. vol. 9, 3, 2014, p.284-303.

HOLLIN, Gregory. Autism, sociality, and human nature. Science, Medicine, and Anthropology. 2014. Disponível em: <http://somatosphere.net/2014/06/autism-sociality-and-human-nature.html>.

HOLLIN, Gregory. Construction a social subject: Autism and human sociality in the 1980s. **History of the Human Sciences**. Vol. 27(4), 2014a, p.98-115.

IBDD. Inclusão social das pessoas com deficiência: medidas que fazem a diferença. Rio de Janeiro: IBDD, 2008. Disponível em: <http://www.ibdd.org.br/arquivos/livro%20IBDD.pdf>. Acesso em 04/02/2014.

INGOLD, Tim. The perception of the environment: essays in livelihood. London: Routledge, 2000, p. 13-60.

ITS-SECIS. Emprego Apoiado: curso de ead para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Instituto de Tecnologia Social, Secretaria de Ciência e Tecnologia para Inclusão Social-SECIS. São Paulo: Instituto de Tecnologia Social / MCTI-SECIS, 2013. Disponível em: <http://www.itsbrasil.org.br/>

JASANOFF, Sheila. The idiom of co-production. In: **States of knowledge: the coproduction of science and social order**. New York: Routledge, 2004.

KITTAY, E. F. **Love's Labor: Essays on Women, Equality and Dependency**. New York: Routledge, 1999.

KLEINMAN, A.; KLEINMAN, J. Suffering and its professional transformation: Toward an ethnography of interpersonal experience. **Culture, Medicine and Psychiatry**. Sep. 1(3), 1991, p. 271-301.

KRÖGER, R, T.. Care research and disability studies: Nothing in common? **Critical Social Policy**, 29(3), 2009, 398-420.

LARA, L.F. A gestão de pessoas e o desafio da inclusão das pessoas com deficiência: uma visão antropológica da deficiência. **Revista Capital Científico-Eletrônica**. Vol.11, n.3, Set/Dez, 2013.

LAW, J.. Care and Killing: Tensions in veterinary practice. In MOL, A. MOSER, I. & POLS, J. (Org.). **Care in Practice: on Tinkering in Clinics, Homes and Farms** (pp. 57-72).Verlag: Transcript, 2010.

LEI nº 13.146 de 6 de Julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF, Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm.

LEI nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm.

LEI nº 10.097 de 19 de Dezembro de 2000. (Lei do Aprendiz) Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2000/lei-10097-19-dezembro-2000-365495-publicacaooriginal-1-pl.html>

LEI nº 10.098 de 19 de Dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência

ou com mobilidade reduzida. Brasília, DF, Brasil. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/842349.pdf>

LEI nº 12.470 de 31 de agosto de 2011. Altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A à Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm

LEI nº 7.716 de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1989/lei-7716-5-janeiro-1989-356354-publicacaooriginal-1-pl.html>

LEI nº 7.853 de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm

LEME, M. E.. **Deficiência e o mundo do trabalho: Discursos e Contradições**. Campinas: Autores Associados, 2015.

LOBATO, Beatriz C. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da lei de cotas**. Dissertação de Mestrado em Educação Especial. São Carlos: UFSCAR, 2009.

LOPEZ, Rosa Maria Monteiro; SARTI, Cynthia. Eles vão ficando mais próximos do normal... Considerações sobre normalização na assistência ao autismo infantil. In: **Ideias**. Campinas, n.6, nova série, 1, 2013, p.77-98.

MAHMOOD, SABA. Teoria feminista, agência e sujeito liberatório: algumas reflexões sobre o revivalismo islâmico no Egito. In: **Etnográfica**. Portugal, vol. X(1), 2006, p. 121-158. Disponível em: http://www.scielo.oces.mctes.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0873-65612006000100007&..

MARTIN, E. **Bipolar Expeditions: mania and depression in American culture**. Princeton: Princeton University Press, 2007.

MELLO, Anahi Guedes de. **Por uma abordagem antropológica da deficiência: pessoa, corpo e subjetividade**. Trabalho de Conclusão de Curso em Ciências Sociais. UFSC, 2009.

MELLO, A.G.de; BLOCK, P.; NUERNBERG, H. Occupying disability in Brazil. In: BLOCK, P. et. al. (eds.). **Occupying disability: Critical approaches to Community Justice, and Decolonizing Disability**. Springer Science and Business Media Dordrecht, 2016.

MATOS, Roberta V. **Emprego Apoiado: uma análise psicossocial da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social. PUC-SP, 2013.

MINTZ, Sidney. Encontrando Taso, me descobrindo. **Dados**. Revista de Ciências Sociais. Rio de Janeiro, Vol.27, n.1, 1984, p.45-58.

MIRANDA, A.P.M. de, OLIVEIRA, M.B. de, & PAES, V.F.. Antropologia e políticas públicas: Notas sobre a avaliação do trabalho policial. In: **Cuadernos de Antropologia Social**. N.25, 2007, p. 51-70.

MOL, A. Care and its values: Good food in the nursing home. In MOL, A.; MOSER, I. & POLS, J.(Org.). **Care in Practice: on Tinkering in Clinics, Homes and Farms**. Verlag: Transcript, 2010, pp. 215-234.

MOL, A..**The Logic of Care: Health and the problem of patient choice**. London / NY: Routledge, 2008.

MOL, A., MOSER, I & POLS, J. Care: putting practice into theory. In MOL, A. MOSER, I. & POLS, J. (Org.). **Care in Practice: on Tinkering in Clinics, Homes and Farms** (pp. 7-26).Verlag: Transcript., 2010.

MOLINIER, P.. Care as work : mutual vulnerabilities and discrete knowledge. In: SMITH, Nicholas H. and DERANTY, Jean-Philippe. **New Philosophies of Labour: Work and the Social Bond**, 13, Brill, 2012, pp.251-271.

MÜLLER, Lúcia Helena A. A construção do social a partir da ótica empresarial. In: BARBOSA, L. (coord.). **Cultura e diferença nas organizações: Reflexões sobre nós e os outros**. São Paulo: Atlas, 2009, p.139-158.

MÜLLER, Lúcia Helena A.. **Mercado Exemplar. Um estudo antropológico sobre a Bolsa de Valores**. Porto Alegre, Zouk, 2006.

MURRAY, S.. **Representing Autism: Culture, Narrative, Fascination**. Liverpool: Liverpool University Press, 2008.

NADER, Laura. Harmonia coercitiva: a economia política dos modelos jurídicos. In: **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, ano 9, n.29, 1994, p.18-29.

NUBILA, L.B.V.D. **Aplicação das classificações CID-10 e CIF nas definições de deficiência e incapacidade**. Tese de doutorado em Saúde Pública. Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública da Universidade de São Paulo, 2007.

NUNES, Fernanda. **Atuação política de grupos de pais de autistas no Rio de Janeiro: perspectivas para o campo da saúde**. Dissertação de Mestrado em Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, Instituto de Medicina Social, 2014.

NUNES, Fernanda. Autismo e atuação política: reflexões sobre a mobilização de familiares de pessoas com autismo no Rio de Janeiro. **Anais do I Simpósio Internacional de Estudos sobre a Deficiência – SEDPcD/Diversitas/USP Legal**, São Paulo, junho 2013.

OCHS, E et al, Autism and the social world: an anthropological perspective. **Discourse Studies**. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications, vol. 6(2), 2004, p.147-183.

ONG, Aihwa. **Buddha is hiding**. Refugees, Citizenship, The New America. Berkeley, Los Angeles, London: University California Press, 2003.

ONG, Aihwa. Ecologies of expertise: assembling flows, managing citizenship. In: ONG, Aihwa; COLLIER, Stephen. **Global Assemblages: Technology politics, and ethics as anthropological problems**. Oxford: Blackwell, 2005.

ORTEGA, Francisco et.al. A construção social do diagnóstico do autismo em uma rede social virtual brasileira. **Interface**. Comunicação, saúde, educação. V.17, n.44, jan/mar 2013, p.119-132.

ORTEGA, Francisco. Deficiência, autismo e neurodiversidade. In: DINIZ, Débora & SANTOS, Wederson (orgs.). **Deficiência e Discriminação**. Brasília: **Letras e Livres**, 2010, p.143-168.

ORTEGA, Francisco. Neurociências, neurocultura e ajuda cerebral. **Interface**. Comunicação, Saúde, Educação. Botucatu: UNESP, vol. 13, n.31, out/dez 2009, p. 247-260.

ORTEGA, Francisco. O sujeito cerebral e o movimento da neurodiversidade. In: **Mana**. N.14(2), 2008, p. 477-509.

ORTEGA, Francisco; CHOUGHURY, Suparna. 'Wired up differently: Autism, adolescence and the politics of neurological identities. In: **Subjectivity**. Macmillan Publishers, Vol. 4, 3, 2011, p. 323-345.

RABINOW, Paul; ROSE, Nikolas. O conceito de biopoder hoje. In: **Política e Trabalho**. Revista de Ciências Sociais. n.24, Abril de 2006, p.27-57.

RADOMSKI, Guilherme Waterloo. **Certificação participativa e regimes de propriedade intelectual**. Tese Doutorado. Porto Alegre: PPG Antropologia Social, 2010, p. 128-159.

RIBEIRO, Gustavo Lins. "Cultura, direitos humanos e poder. Mais além do império e dos humanos direitos. Por um universalismo heteroglóssico". In: FONSECA, C.; TERTO Jr., V. & ALVES, C.F. **Antropologia, Diversidade e Direitos Humanos: Diálogos interdisciplinares**. Porto Alegre: Editora da Universidade/UFRGS, 2004.

RIOS, C.; ORTEGA, F.; ZORZANELLI, R.; NASCIMENTO, L.F. Da invisibilidade à epidemia. A construção narrativa do autismo na mídia impressa brasileira. **Interface**: Comunicação, saúde, educação. Rio de Janeiro: Interface, vol.19, n.53, 2015, pp.325-336.

RIOS, Clarice; ANDRADA, Bárbara Costa. The changing face of autism in Brazil. **Culture, Medicine and Psychiatry**, vol. 39, issue 2, April 2015, p.213-234. Disponível em: <http://link.springer.com/article/10.1007/s11013-015-9448-5>

ROSE, Nikolas e NOVAS, Carlos. Biological Citizenship. In: ONG, Aihwa; COLLIER, Stephen (Ed.). **Global Assemblages**. Technology, Politics and Ethics as Anthropological Problems. Oxford: Blackwell Publishing, 2005, p.439-463.

ROSE, Nikolas. Assembling the modern self. In: PORTER, Roy (ed). **Rewriting the self**. Histories from the Renaissance to the present. London and New York: Routledge, 1997, p.224-288.

ROSE, Nikolas. Psicologia como uma ciência social. In: **Psicologia e Sociedade**, 20 (2), 2008, p.155-164.

ROSE, Nikolas. The human sciences in a Biological Age. In: **Theory, Culture and Society**, 30(1), 2013, p.3-34.

ROSE, Nikolas. **The Politics of Life Itself**. Biomedicine, Power and Subjectivity in the Twenty First Century. Princeton, Princeton University Press, 2007.

ROSENBERG, C.E. The tyranny of diagnosis: Specific entities and individual experience. **The Milbank Quarterly**. Vol.80, n.2, 2002, p.237-260.

SAILLANT, Francine. A responsabilidade na intervenção humanitária: indiferença ou engajamento? In: FERREIRA, Jaqueline e SCHUCH, Patrice (orgs). **Direitos e ajuda humanitária**. Perspectivas sobre família, gênero e saúde. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2010, p.49-75.

SASSAKI, Romeu Kazumi, Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação**. São Paulo, ano V, n.24, 2002, p.6-9.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SCHUCH, Patrice (orgs.). **Direitos e Ajuda Humanitária**. Perspectivas sobre família, gênero e saúde. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2010.

SCHUCH, Patrice A 'judicialização do amor': sentidos e paradoxos de uma "Justiça 'engajada'". In: SCHUCH, Patrice, VIEIRA, Miriam S. e PETERS, Roberta. **Experiências, dilemas e desafios do fazer etnográfico contemporâneo**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2010.

SCHUCH, Patrice, VIEIRA, Miriam S. e PETERS, Roberta. Experiências, dilemas e desafios do fazer etnográfico contemporâneo: uma introdução. In: _____ **Experiências, dilemas e desafios do fazer etnográfico contemporâneo**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2010.

SCHUCH, Patrice. **Antropologia pública**: a ética da inquietude no trabalho de Didier Fassin. DINIZ, Débora (org.) (no prelo).

SCHUCH, Patrice. Justiça, Cultura e Subjetividade: Tecnologias jurídicas e a formação de novas sensibilidades sociais no Brasil. In: **Revista Eletrônica de Geografia y Ciencias Sociales**. Universidad de Barcelona. Vol. XVI, num. 395 v.15, 2012.

SCHUCH, Patrice. **Práticas de Justiça**. Antropologia dos modos de governo da infância e juventude no contexto pós-ECA. Porto Alegre, Editora da UFRGS, 2009.

SEVERO, Andreia Asti. **Educação, Atendimento e Gestão**: Análise de uma Fundação Estadual de Educação Especial do Rio Grande do Sul. Dissertação de Mestrado em Educação, UFRGS, 2007.

SHAKEASPEARE, T. The social relations of care. In Lewis, G., Gewirtz, S. and Clarke, J. (eds): **Rethinking Social Policy**. London: Sage, 2000. Pp. 52–65.

SHAKESPEARE, T. The Social Model of Disability. In: DAVIS, L. (org). **The Disability Studies Reader**. New York, Routledge, 2006, p.194-204.

SHAKESPEARE, Tom. **Disabilities Rights and Wrongs revisited**. 2. Ed. Oxon: Routledge, 2014.

SHORE, Cris. Le antropologia y el estudio de la política pública: reflexiones sobre la 'formulación' de las políticas. **Antípoda**. Revista de Antropología y Arqueología. Bogotá, n.10, jan, 2010, p.21-49. Disponível em: <http://antipoda.uniandes.edu.co/view.php/147/view.php>.

SILVERMAN, Chloe. Fieldwork in another planet: Social Science Perspectives on the Autism Spectrum. **Biosocieties**. Cambridge: Cambridge Journals, v.3, issue 03, Sept 2008, p. 325-341.

SILVERMAN, Chloe. **Understanding Autism**. Parents, doctors and the history of a disorder. Princeton and Oxford: Princeton University Press, 2012.

SOLOMON, Olga. Autism affordances of achievement. Narrative genres and parenting practices. In: LONG, N.J.; MOORE, H.L. **The social life of achievement**. New York; Oxford: Berghahn, 2013, p.120-138.

SOUSA SANTOS, Boaventura de. Nuestra America: Reinventing a Subaltern Paradigm of Recognition and Redistribution. **Theory, Culture & Society**. London, Thousand Oaks and New Delhi: SAGE, Vol. 18(2-3), 2001, p.185-217. Disponível em <<http://tcs.sagepub.com/content/18/2-3/185>>. Acesso em 10/09/2012.

SOUSA SANTOS, Boaventura de. Por uma concepção multicultural dos direitos humanos. In: _____ **Reconhecer para libertar**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003, p. 427-462.

TEIXEIRA, Carla. A produção política e os manejos da diversidade na saúde da população indígena brasileira. **Revista de Antropologia da USP**, São Paulo, vol. 55, n.2, 2012, p. 567-608. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/ra/article/viewFile/59296/62332>.

TSING, Anna. **Friction: Na ethnography of global connection**. Princeton: Princeton University Press, 2005, p. 1-18.

WILSON, R. Reconciliation and revenge in South Africa. In: **Current Anthropology**. V. 41, n.1, February, 2000.

WILSON, R. When humanity sits judgment. Crimes against humanity and the Conundrum of Race and Ethnicity at the International Criminal Tribunal for Rwanda. In: FELDMAN, I e TICKTIN, M. (eds.). **In the name of humanity**. The government of threat and care. Durhan: Duke University Press, 2010.

ZELIZER, Viviana. Circuits within Capitalism. In: Victor Nee & Richard Swedberg (eds). **The Economic Sociology of Capitalism**. Princeton, Princeton University Press, 2005, p. 289-321.

ZELIZER, Viviana. Dualidades Perigosas. **Mana. Estudos de Antropologia Social** 15 (1), 2009, p. 237-256.

ZELIZER, Viviana. **Economic Lives: How culture shapes the economy.** Princeton: Princeton University Press, 2011.

APÊNDICE 1 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - ENTREVISTAS

Projeto de Pesquisa: “Desenvolvimento, Cidadania e Políticas Públicas no Brasil: um estudo antropológico sobre a inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”.

Pesquisadora: Ms. Valéria Aydos Rosário. Doutoranda e bolsista CNPq, do Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGAS/UFRGS). E-mail: valeria.aydos@gmail.com .

Pesquisadora orientadora: Dra. Patrice Schuch. Professora Adjunta do Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGAS/UFRGS). E-mail: patrice.schuch@uol.com.br.

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa de doutorado da aluna Valéria Aydos Rosário, intitulada “Desenvolvimento, Cidadania e Políticas Públicas no Brasil: um estudo antropológico sobre a inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”. O objetivo da pesquisa é analisar os processos de inclusão social e as formas de gestão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Esta pesquisa está vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social da UFRGS e é orientada pela professora Dra. Patrice Schuch.

Serão convidados a participar deste estudo a) gestores de empresas que tenham pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários; b) profissionais de diversas áreas que trabalhem com a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho; c) pessoas com deficiência que estejam em processo de busca de emprego, contratação ou já inseridas no mercado de trabalho, assim como suas famílias, quando conveniente.

Para as pessoas que concordarem com os termos da participação, a aluna irá realizar uma entrevista gravada que durará cerca de 40 minutos. A entrevista irá ocorrer na data, hora e local da preferência do entrevistado e nenhuma compensação ou pagamento será feita para os participantes. A participação é voluntária, e os participantes podem optar por não responder a alguma pergunta, ou por cancelar a entrevista a qualquer momento. Todos os dados serão tratados de forma confidencial, isto é, a identidade dos participantes não será revelada em momento algum.

Avaliamos que a pesquisa apresenta os riscos de qualquer interação humana e de sua realização institucional, que serão minimizados através da confidencialidade dos dados e anonimato do pesquisado. Qualquer eventual desconforto ou constrangimento do pesquisado em relação à pesquisa será resolvida de modo a preservar os seus interesses.

Declaração de Consentimento:

Eu, _____, abaixo assinado, concordo em participar do estudo, bem como autorizo para fins exclusivamente de pesquisa e publicações a utilização das informações prestadas. Fui devidamente informado(a) e esclarecido(a) pela pesquisadora Valéria Aydos Rosário sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como as possíveis implicações de minha participação.

Porto Alegre, _____ de _____ de _____.

Assinatura do(a) participante e seu representante legal

Assinatura da pesquisadora

APÊNDICE 2 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - OBSERVAÇÕES

Projeto de Pesquisa: “Desenvolvimento, Cidadania e Políticas Públicas no Brasil: um estudo antropológico sobre a inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”.

Pesquisadora: Ms. Valéria Aydos Rosário. Doutoranda e bolsista CNPq, do Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGAS/UFRGS). E-mail: valeria.aydos@gmail.com.

Pesquisadora orientadora: Dra. Patrice Schuch. Professora Adjunta do Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGAS/UFRGS). E-mail: patrice.schuch@uol.com.br.

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa de doutorado da aluna Valéria Aydos Rosário, intitulada (provisoriamente) “Desenvolvimento, Cidadania e Políticas Públicas no Brasil: um estudo antropológico sobre a inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”. O objetivo da pesquisa é analisar os processos de inclusão social e as formas de gestão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Esta pesquisa está vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social da UFRGS e é orientada pela professora Dra. Patrice Schuch.

Serão convidadas a participarem deste estudo empresas privadas envolvidas na contratação de aprendizes e trabalhadores em período de estágio e/ou contratados para as vagas provenientes da Lei 8213/1991 que reserva cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, assim como instituições que trabalhem com a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Para as empresas e instituições que concordarem com os termos da participação, a aluna irá realizar observações sistemáticas nos seus ambientes de trabalho, , de preferência acompanhando o cotidiano dos profissionais que terão convívio diário com as pessoas com deficiência. A participação é voluntária, e os participantes podem optar por delimitar o número de visitas semanais da pesquisadora, assim como cancelar as observações a

qualquer momento. Todos os dados serão tratados de forma confidencial, isto é, a identidade das empresas participantes não será revelada em momento algum.

Avaliamos que a pesquisa apresenta os riscos de qualquer interação humana e de sua realização institucional, que serão minimizados através da confidencialidade dos dados e anonimato do pesquisado. Qualquer eventual desconforto ou constrangimento do pesquisado em relação à pesquisa será resolvida de modo a preservar os seus interesses.

Declaração de Consentimento:

Eu, _____, abaixo assinado, concordo em participar do estudo, bem como autorizo para fins exclusivamente de pesquisa e publicações a utilização das informações prestadas. Fui devidamente informado(a) e esclarecido(a) pela pesquisadora Valéria Aydos Rosário sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como as possíveis implicações de minha participação.

Porto Alegre, ____ de _____ de _____.

Assinatura do(a) participante

Assinatura da pesquisadora

APÊNDICE 3 – QUADRO DE ENTREVISTAS E EVENTOS

| SISTEMA S - CURSOS DE APRENDIZAGEM - NOVEMBRO 2013 À ABRIL 2014 | | | | | |
|---|-------------------------|------------------|------------|---------|---|
| Nome | Instituição/ Empresa | Cargo/ Função | Data | Duração | Assunto |
| Paulo | Sistema S | Financeiro | 21/01/2013 | 19 min | Número de alunos, parcerias, financiamentos, etc. |
| Rafaela | Sistema S | Pedagógico | 30/01/2013 | 41 min | Conteúdo e dinâmica dos cursos, recrutamento e seleção dos alunos, etc. |
| Cláudia | Sistema S | Diretora | 03/02/2013 | 38 min | Atuação do sistema S, Participação no projeto piloto, turmas, etc. |

| EMPRESA 1 – TRABALHO DE CAMPO ENTRE JANEIRO E MARÇO DE 2013 | | | | | |
|---|-------------------------------|---|------------|-----------------|---|
| Nome | Instituição/ Empresa | Cargo/ Função | Data | Dur açã o | Assunto |
| Lucas (deficiência intelectual) | Empresa 1 | Funcionário com deficiência | 16/01/2013 | 20 min | Trajatória de estudos e entrada no mercado de trabalho, suas funções e cotidiano na empresa |
| Alex Garcia (surdocegueira) | Empresa 1 AGASPAM (ONG) | Militante AGASPAM | 19/02/2013 | 24 min | Trajatória profissional, militância |
| Fernanda | Empresa 1 | Funcionária Recrutadora de Inclusão (RI) | 16/01/2013 | 11 min | Trajatória, trabalho como RI |
| Rosa | Empresa 1 | Gerente de Pessoas responsável pelos projetos de RI | 31/01/2013 | 24 min | Seu trabalho, recrutamento e seleção de pessoas, fiscalizações e dificuldades na inclusão |

| EMPRESA 2 - TRABALHO DE CAMPO DE ABRIL 2013 À SETEMBRO DE 2014 | | | | | |
|--|-------------------------|---------------------------|------------|---------|---|
| Nome | Instituição/ Empresa | Cargo/ Função | Data | Duração | Assunto |
| Tomás (Retardo leve e | Empresa 2 | Assistente administrativo | 25/03/2015 | 1h20min | Escola, peixes, pombas-rola, fotos da família, Rebeldes, fofocas do |

| | | | | | |
|-----------|----------|--------------|------------|---------|---|
| Autismo) | | | | | bairro... |
| Joana (1) | Diarista | Mãe do Tomás | 21/04/2015 | 2 horas | Família, trabalho, filhos... |
| Joana (2) | | | 05/05/2015 | 45 min | Trajatória de escola do Tomás e do Ruan, diagnósticos, etc. |

| Nome | Instituição/ Empresa | Cargo/ Função | Data | Duração | Assunto |
|----------------|----------------------|--|------------|---------|---|
| Agentes do MDS | Empresa 2 | Avaliadores do projeto BPC Trabalho | 15/12/2014 | 33 min | Agentes do governo entrevistam Joana e Tomás sobre o projeto BPC Trabalho |
| Ronaldo | Empresa 2 | Gerente de Tomás | 15/09/2014 | 12 min | Funções na empresa e convivência com Tomás |
| Gustavo | Empresa 2 | Gerente geral do setor de distribuição | 15/09/2014 | 15 min | Funções na empresa e convivência com Tomás |
| Seu Luís | Empresa 2 | Responsável por Tomás | 15/09/2014 | 10 min | Funções na empresa e convivência com Tomás |
| Bruna | Empresa 2 | Colega de trabalho de Tomás | 15/09/2014 | 10 min | Funções na empresa e convivência com Tomás |
| Alice | Empresa 2 | Colega de trabalho de Tomás | 15/09/2014 | 11 min | Funções na empresa e convivência com Tomás |
| Gabriela | Empresa 2 | Colega de trabalho de Tomás | 15/09/2014 | 20 min | Funções na empresa e convivência com Tomás |
| Andressa | Empresa 2 | Colega de trabalho de Tomás | 15/09/2014 | 09 min | Funções na empresa e convivência com Tomás |

EMPRESA 3 - TRABALHO DE CAMPO DE JUNHO À SETEMBRO DE 2014

| Nome | Instituição/ Empresa | Cargo/ Função | Data | Duração | Assunto |
|--|----------------------|----------------------------|------------|---------|--|
| Ricardo (Autismo – Síndrome de Asperger) | Empresa 3 | Tradutor Português- Inglês | 05/09/2014 | 03min | Chaves |
| Ricardo (2) | | | 19/09/2014 | 1h05min | Algumas experiências na escola e faculdade, vídeo games, comentadores de videogames... |
| Laura | Empresa 3 | Gerente direta de Ricardo | 20/05/2014 | 45 min | Seu trabalho, o processo de inclusão de Ricardo |
| Mauro | Empresa 3 | Colega de trabalho de | 05/09/2014 | 24min | Trajatória, convivência com Ricardo |

| | | | | | |
|----------|-----------|-------------------------------|------------|---------|---|
| | | Ricardo | | | |
| Marcinha | Empresa 3 | Colega de trabalho de Ricardo | 05/09/2014 | 1h10min | Trajetória, convivência com Ricardo |
| Carla | Empresa 3 | Psicóloga - palestrante | 01/10/2014 | 1h32min | Palestra sobre Motivação para o trabalho para turma de aprendizes com deficiência |

ESPECIALISTAS PSI

| Nome | Instituição/ Empresa | Cargo/ Função | Data | Duração | Assunto |
|-------------|-----------------------------|----------------------------------|-------------|----------------|---|
| Clara (1) | Assessora Sistema S MTE/MPT | Psicopedagoga | 11/02/2013 | 56 min | Atuação nos diferentes órgãos, turmas e professores que acompanha |
| Clara (2) | | | 24/07/2014 | 41 min | Conversa gravada sobre artigo RBA |
| Clara (3) | | | 07/01/2015 | 32 | Conversa na clínica sobre Tomás e andamento do seu trabalho |
| Maurício | Consultoria Igualitê | Psicólogo / Diretor | 06/05/2014 | 37 min | Trabalho da empresa na assessoria e consultoria em inclusão |
| Márcia | Consultoria Desenvolvedor | Psicopedagoga / Diretora | 15/01/2015 | | Trabalho na Empresa 1 |
| Pedro | Clínica particular | Psiquiatra (laudos para Clara) | 26/01/2015 | 1h10min | Trajetória e trabalho como psiquiatra especializado em autismo |
| Renato | Hospital de Clínicas | Médico neurologista e psiquiatra | 24/03/2015 | 7min | Entrevista para rádio cultura – achados de sua pesquisa |
| Andriana | Fundação - FADERS | Psicóloga / Setor de pesquisa | 28/04/2015 | | Trajetória e Trabalho da FADERS |

| AGENTES DE ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS E ESTATAIS | | | | | |
|--|---------------------------------|---|-------------|----------------|---|
| Nome | Instituição/ Empresa | Cargo/ Função | Data | Duração | Assunto |
| Luísa (1) | SRT / MTE | Auditora Fiscal do Trabalho / Coordenadora de inclusão no RS | 17/03/2013 | 41 min | Entrevista exploratória sobre seu trabalho na Superintendência Regional do Trabalho |
| Luísa (2) | | | 10/04/2015 | 1h15min | adequações da lei à realidade das pessoas, casos de inclusão, etc |
| Fabio (1) | MPT-RS | Procurador do Trabalho / Coordenador do projeto autismo e mercado de trabalho | 28/08/2012 | 30min | Ações do Ministério Público do Trabalho, campanhas, rede dos projetos |
| Fabio (2) | | | 25/03/2013 | 20min | Atuação do MPT, acesso a processos de TACs, etc |

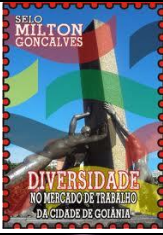

| AUTISMO E MERCADO DE TRABALHO NA MÍDIA | | | | | |
|---|-----------------|--------------------------|-------------|----------------|--|
| Programa | Repórter | Cargo/ Função | Data | Duração | Assunto |
| Caminhos da reportagem | Carlos | Jornalista | 27/10/2014 | 25 min | Pauta, Experiência ao fazer a reportagem |
| Vida e Saúde | Isabel | Jornalista | 05/11/2014 | 1h10min | Pauta, Experiência ao fazer a reportagem, contatos ... |

| EVENTO: THE AUTISM SHOW – 17 a 19/06/2016 | | | | | |
|--|---------------------------------|--------------------------|-------------|----------------|----------------------|
| Nome | Instituição/ Empresa | Cargo/ Função | Data | Duração | Assunto |
| Stephan | Ambitious Autism | Palestrante | 19/07/2016 | 45 min | Trajetória, empregos |
| Fabian | Ambitious Autism | Palestrante | 19/07/2016 | 30 min | Trajetória, empregos |

| EVENTOS GRAVADOS | | | | | |
|--|-------------------------------------|---|------------|----------|--|
| Evento | Nome Palestrante | Cargo/ Função | Data | Duração | Assunto |
| Dia Mundial do Autismo | Vários | ONGs e Associações | 02/04/2014 | 2 horas | Gravações no parque da Redenção |
| Curso Autismo HCPA | Carlos e Neusa (HCPA), | Neurologistas Hospital de Clínicas | 23/05/2014 | 2 horas | Pesquisas, diagnósticos e comorbidades do autismo |
| Curso Autismo HCPA | Marlene Sotelo e Carlos Gadia (EUA) | Psiquiatras e neurologistas Univ. de Miami | 23/05/2014 | 2 horas | Método TEACCH, cenário do Brasil nas pesquisas |
| 5 anos de comemoração do Projeto Piloto | Luísa, Ricardo, Clara, etc. | Agentes do governo | 05/06/2014 | 2 horas | Falas do SRT-MTE e Sistema S sobre o projeto, parcerias, cases de sucesso, etc |
| Trabalho e Inclusão | Luísa e Rodrigo | Fiscais do trabalho, pesquisador | 16/07/2014 | 1h30min | Apresentação de pesquisa do DIEESE sobre números da inclusão |
| Lançamento Autismo e Mercado de Trabalho | Clara, Fábio e Daniela | Psicopedagoga, Fiscais, Diretores de ensino | 21/07/2014 | 2h30min | O que é o autismo |
| Palestra Evento ONG Autismo e Vida | Neusa | Neurologista | 19/09/2014 | 1 hora | Aspectos neurológicos e diagnóstico precoce do autismo |
| Palestra Autismo e Vida | Mônica | Terapeuta ocupacional | 20/09/2014 | 1 hora | Terapias, atendimento e escolas especiais para autistas |
| CEAPIA Atualizações | Clara | Psicopedagoga | 02/10/2014 | 1h 30min | Autismo e inclusão |
| ConAutismo | Clay Brittes | Psiquiatra | 02/05/2015 | 1 hora | Diagnóstico do autismo |
| ConAutismo | Carlos | Neurologista | 04/05/2015 | 45 min | Aspectos neurológicos do autismo e marcadores biológicos |

ANEXO 1 – SELOS DA DIVERSIDADE

| | |
|--|--|
|  <p>SELO PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO</p> | <p>Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça – Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República: http://www.spm.gov.br/subsecretaria-de-articulacao-institucional-e-acoes-tematicas/pro-equidade</p> |
|  <p>FAÇA DO BRASIL UM TERRITÓRIO LIVRE DA HOMOFOBIA DISQUE 100</p> | <p>Selo Faça do Brasil um Território Livre da Homofobia – Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República: http://www.sedh.gov.br/clientes/sedh/sedh/promocaodh/lgbt/selo-faca-do-brasil-um-territorio-livre-da-homofobia</p> <p>Vídeo: http://www.youtube.com/watch?v=aOxtKfX4vTE</p> |
|  <p>SELO PAULISTA DA DIVERSIDADE SÃO PAULO</p> | <p>Selo Paulista da Diversidade – Secretaria do Emprego e das Relações de Trabalho - Governo do Estado de São Paulo: http://www.diversidade.sp.gov.br/selo-da-diversidade.asp</p> |
|  <p>SELO PAULISTA DA DIVERSIDADE</p> | <p>Selo Paulista da Diversidade – Secretaria das Relações Institucionais do Governo do Estado de São Paulo: http://www.relacoesinstitucionais.sp.gov.br/portal.php/atividades/selopaulista</p> |
|  <p>DIVERSIDADE NO TRABALHO CIDADE DE SÃO PAULO - 2007</p> | <p>Selo Diversidade no Trabalho – Cidade de São Paulo: http://www.diversidade.sp.gov.br/selo-da-diversidade.asp</p> |
|  <p>PREFEITURA MUNICIPAL DO SALVADOR - SECRETARIA MUNICIPAL DA PARTICIPAÇÃO selo da diversidade étnico-racial</p> | <p>Selo da Diversidade Étnico-racial da Prefeitura de Salvador: http://www.reparacao.salvador.ba.gov.br/index.php?option=com_content&task=view&id=425&Itemid=77</p> |
|  | <p>Selo da Diversidade de Raça, Etnia, Gênero e Idade no Mercado de trabalho de Campinas: http://www.campinas.sp.gov.br/bibjuri/dec16658.htm</p> |

| | |
|--|--|
|  The image shows a square seal with a colorful background of geometric shapes in shades of blue, green, yellow, and red. At the top, it says 'SELO MILTON GONÇALVES'. In the center, there is a silhouette of a person holding a flag. At the bottom, it reads 'DIVERSIDADE NO MERCADO DE TRABALHO DA CIDADE DE GOIÂNIA'. | <p>Selo Milton Gonçalves de Diversidade no Mercado de Trabalho da Cidade de Goiânia</p> <p>http://www.cdlgoiania.com.br/noticia/2939.html</p> |
|  The image shows a circular seal with a dark purple background. At the top, it says 'ESTE LOCAL RESPEITA A'. In the center, it reads 'DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO' in large, bold, yellow letters. At the bottom, there is a logo for 'Freeda' with the website 'www.freeda.me' below it. | <p>Selo Freeda da Diversidade em Estabelecimentos Comerciais – Porto Alegre, RS.</p> <p>http://freeda.me/selo/</p> |

ANEXO 2 – PRÊMIOS TOP CIDADANIA E TOP SER HUMANO



Criado em 1993, o **Prêmio Top Ser Humano** é reconhecido pela sociedade e pela imprensa como uma das premiações mais cobiçadas na área. Até o ano de 1995, profissionais e empresas eram indicados pela Diretoria da ABRH-RS para serem agraciados com a premiação.

A partir de 1996, agregou-se a categoria Estudante na premiação. Além disso, as empresas, profissionais e estudantes passaram a ser avaliados por um Comitê Avaliador, composto por profissionais voluntários.

Com o objetivo de reconhecer os empresários e personalidades que se destacam por suas ações em prol da responsabilidade social e gestão de pessoas, a entidade criou, em 1998, a distinção **Personalidade Top Ser Humano**, cujo empresário é indicado pela Diretoria da ABRH-RS.

Também em 1998 foram criados os critérios de avaliação, para validar de forma mais específica a premiação dos vencedores.

Em 2001, foi estabelecido o **Top Cidadania**, que premia empresas públicas ou privadas que desenvolvem projetos de investimento social privado, beneficiando comunidades externas à empresa.

Em 2002 foi criada a Categoria Imprensa no Top Ser Humano e a Categoria Agências de Propaganda no Top Cidadania. A partir de 2003 a Categoria Imprensa foi dividida em dois segmentos: Jornal e Revista.

No ano de 2005 foi criada uma nova sistemática de avaliação, com a elaboração de novos critérios, capacitação do Comitê Avaliador e obrigatoriedade de visitas técnicas para um percentual de pontuação atingida, para que os avaliadores pudessem visualizar na prática o que estava descrito no case.

Com o objetivo de reconhecer, incentivar e divulgar as atividades das instituições sem fins lucrativos do Estado do Rio Grande do Sul, em 2007, a ABRH-RS instituiu no Top Cidadania, a Categoria das Instituições sem fins lucrativos.

Desde a implantação do Top Ser Humano, a entidade está, ano após ano, aperfeiçoando este reconhecimento, desenvolvendo competências e mensurando seus resultados na busca pela consolidação da excelência em gestão. Em 2010, a entidade estabeleceu as distinções **Mérito Top Ser Humano e Mérito Top Cidadania** com o objetivo de prestigiar as organizações que ao longo dos anos atingiram a excelência.

Em 2016, é lançada a categoria **Conhecimento**, instituída às premiações Top Ser Humano e Top Cidadania, substituindo a categoria Estudante. Criada com o intuito de reconhecer os profissionais de qualquer formação superior e área de trabalho e os estudantes de cursos de pós-graduação que tenham cases, artigos e trabalhos de caráter técnico-científico, referente a qualquer área ou aspecto relativo à gestão e desenvolvimento de pessoas nas organizações ou referente a projetos ou programas sociais junto à comunidade.

ANEXO 3 – Artigo 35º, Decreto nº 3.298 de 20 de Dezembro de 1999

Decreto nº 3.298 de 20 de Dezembro de 1999

Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

§ 1º As entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inserção laboral de que tratam os incisos II e III, nos seguintes casos:

I - na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência física, mental ou sensorial: e

II - na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica.

§ 2º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.

§ 3º Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação,

possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

§ 4º Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.

§ 5º Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.

§ 6º O período de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida terapêutica não caracteriza vínculo empregatício e está condicionado a processo de avaliação individual que considere o desenvolvimento biopsicossocial da pessoa.

§ 7º A prestação de serviços será feita mediante celebração de convênio ou contrato formal, entre a entidade beneficente de assistência social e o tomador de serviços, no qual constará a relação nominal dos trabalhadores portadores de deficiência colocados à disposição do tomador.

§ 8º A entidade que se utilizar do processo de colocação seletiva deverá promover, em parceria com o tomador de serviços, programas de prevenção de doenças profissionais e de redução da capacidade laboral, bem assim programas de reabilitação caso ocorram patologias ou se manifestem outras incapacidades.

ANEXO 4 – PROGRAMA DE INCLUSÃO STRE

PROGRAMA DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO – ITENS A SEREM NECESSARIAMENTE PREVISTOS¹¹²

OBJETIVOS: Desenvolvimento de ações visando que as pessoas com deficiência possam exercer seu direito ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, em ambientes acessíveis e seguros.

RECOMENDAÇÃO: Este programa deve ser desenvolvido por equipe multiprofissional (com profissionais de todos os setores da empresa) e sempre que possível com a assessoria de entidade com acúmulo na questão da deficiência.

ANÁLISE DA EMPRESA – AVALIAÇÃO DA ACESSIBILIDADE

- Identificação das barreiras existentes na empresa para o acesso de pessoas com as mais diversas deficiências.
- Cronograma dos ajustes e modificações necessários de forma a garantir desde a acessibilidade arquitetônica até adaptações específicas de mobiliários, máquinas e equipamentos, dispositivos de segurança, utilização de tecnologias assistivas, ajudas técnicas, facilitação de comunicação, apoios e capacitação específica, dentre outros, de modo a eliminar as barreiras existentes.
- Ajustar programas de Segurança e Medicina do Trabalho às especificidades dos empregados com deficiência e reabilitados de forma a garantir condições de trabalho seguras e saudáveis. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, quando obrigatória, deve acompanhar a inclusão desses trabalhadores, inclusive documentando em ata esse acompanhamento.

PREPARAÇÃO DAS EQUIPES E DOS PROCESSOS DE INSERÇÃO NA EMPRESA DE FORMA A GARANTIR ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADAS:

- Mapeamento das entidades de pessoas com deficiência e instituições voltadas a inclusão.

¹¹² Sugestões de Consulta Publicações do Ministério do Trabalho e Emprego: A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho http://www.mte.gov.br/fisca_trab/pub_pessoas_com_Deficiencia_no_Mercado.pdf / Projeto Piloto de Incentivo a Aprendizagem de Pessoas com Deficiência http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BCF973A0548CE/fiscatrab_projeto_aprendizagem2008.pdf

O Que as Empresas Podem Fazer pela Inclusão das Pessoas com Deficiência - Manual elaborado pelo Instituto Ethos. www.uniethos.org.br/

Gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho . Repertório de recomendações práticas da OIT: http://ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/inf/download/gestao_questao.pdf.

Publicações Febraban de Inclusão Social referentes às Pessoas com Deficiência. www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/Publicacao_Inclusao.asp

Inclusão: Acessibilidade no lazer, trabalho e educação- Romeu Sasaki-

<http://www.apabb.org.br/admin/files/Artigos/Inclusao%20-%20Acessibilidade%20no%20lazer,%20trabalho%20e%20educacao.pdf>

DELGADO GARCÍA, J. C.; VIEIRA, A. Z. O que é Emprego Apoiado? São Paulo: ITSBRASIL, 2010. Disponível em: <http://www.itsbrasil.org.br/10-seminario-ea/o-que-e-emprego-apoiado>

2. Consulta da relação de entidades e serviços voltados a pessoas com deficiência <http://www.portaldeacessibilidade.rs.gov.br/>

- Acesso às etapas de recrutamento, seleção, contratação e admissão, capacitação e ascensão profissional, sem ocorrência de exclusões de pessoas com base, a priori, na deficiência ou na condição de reabilitado;
- Distribuição, pela empresa, dos empregados com deficiência ou reabilitados nos diversos cargos, funções, postos de trabalho, setores e estabelecimentos, preferencialmente de forma proporcional, tendo como parâmetro as reais potencialidades individuais e as habilidades requeridas para a atividade;
- Palestras desenvolvidas preferencialmente por entidades representativas das Pessoas com deficiência visando romper à barreira do preconceito para chefias e colegas visando despertar o respeito à diferença e diversidade humana e coibição de práticas discriminatórias;
- Preparar os demais integrantes do ambiente de trabalho (trabalhadores e tomadores de serviço) para receber as Pessoas com Deficiência
- Constituição de Programa visando apoiar processo de integração dos empregados com deficiência e reabilitados na empresa, acompanhando o novo trabalhador e sua chefia.

DESENVOLVIMENTO DE PROGRAMA DE APRENDIZAGEM E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

- Desenvolver Programa de Aprendizagem Profissional identificando a instituição formadora, o público a ser qualificado, as atividades teóricas e práticas a serem desenvolvidas e prazos de início e término.

CRONOGRAMA Indicar prazos e descrição das atividades a serem desenvolvidas visando atender todos os itens acima.

Base Legal: Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, promulgados por meio do Decreto nº 6.949/ 2009, Lei 8.213/1991, Dec. 3.298/1999 e Instrução Normativa nº 98, de 15 de agosto de 2012.

ANEXO 5 – LISTA DE APRENDIZES PARA AS COTAS

| NOME | VAGA | DEFICIÊNCIA | TIPO |
|-------------------------|-------------|--|-------------------------------------|
| APRENDIZ (MASCULINO) 1 | PCD | RETARDO MENTAL NÃO ESPECIFICADO | INTELECTUAL MENTAL |
| APRENDIZ (MASCULINO) 2 | REGULAR | | |
| APRENDIZ (MASCULINO) 3 | PCD | RETARDO MENTAL NÃO ESPECIFICADO | INTELECTUAL MENTAL |
| APRENDIZ (MASCULINO) 4 | PCD | Perda bilateral, parcial ou total de 41 decibéis. | BAIXA AUDIÇÃO |
| APRENDIZ (MASCULINO) 5 | PCD | PARALISIA CEREBRAL MEMBROS COM DEFORMIDADES CONGEN | MEMBROS COM DEFORMIDADES CONGENITAS |
| APRENDIZ (FEMININO) 6 | PCD | RETARDO MENTAL MODERADO | INTELECTUAL MENTAL |
| APRENDIZ (MASCULINO) 7 | PCD | FUNCIONAMENTO INTELECTUAL INFERIOR A MÉDIA | INTELECTUAL MENTAL |
| APRENDIZ (MASCULINO) 8 | REGULAR | | |
| APRENDIZ (FEMININO) 9 | PCD | TRANSTORNO DE PERSONALIDADE | INTELECTUAL MENTAL |
| APRENDIZ (FEMININO) 10 | PCD | FUNCIONAMENTO INTELECTUAL SIGNIFICATIVAMENTE INFER | INTELECTUAL MENTAL |
| APRENDIZ (FEMININO) 11 | PCD | SEGUNDO JURISPRUDENCIA ATUAL VISÃO MONOCULAR | BAIXA VISÃO |
| APRENDIZ (FEMININO) 12 | PCD | Perda bilateral, parcial ou total de 41 decibéis. | BAIXA AUDIÇÃO |
| APRENDIZ (MASCULINO) 13 | REGULAR | | |
| APRENDIZ (MASCULINO) 14 | REGULAR | | |
| APRENDIZ (MASCULINO) 15 | PCD | RETARDO MENTAL MODERADO | INTELECTUAL MENTAL |
| APRENDIZ (MASCULINO) 16 | PCD | LIMITAÇÕES NAS AREAS DE HABILIDADE ADPTATIVAS. | INTELECTUAL MENTAL |
| APRENDIZ (MASCULINO) 17 | PCD | TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA | INTELECTUAL MENTAL |
| APRENDIZ (MASCULINO) 18 | REGULAR | | |
| APRENDIZ (MASCULINO) 19 | PCD | LIMITAÇÕES NOS MOVIMENTOS DO MEMBRO INF. DIREITO. | MEMBROS COM DEFORMIDADES CONGENITAS |
| APRENDIZ (MASCULINO) 20 | PCD | TRANSTORNO ESQUIZOFRENICO DO TIPO DEPRESSIVO | INTELECTUAL MENTAL |

| | | | |
|-------------------------|---------|---|--------------------|
| APRENDIZ (MASCULINO) 21 | REGULAR | | |
| APRENDIZ (MASCULINO) 22 | PCD | TIQUES VOCAIS E MOTORES MULTIPLOS COMBINADOS. | INTELECTUAL MENTAL |

ANEXO 6 – QUADRO DE VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

EMPRESA 1 DE RECURSOS HUMANOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:

| Código | Título | Desc | Localização | Salário | Tipo |
|--------|---------------------------------------|------|--------------------|---------------------------|---------------|
| 1269 | urgente - - Help Desk | | São Paulo (SP) | R\$ 2043.70 | Efetivo / CLT |
| 1322 | urgente - - Rh | | São Paulo (SP) | R\$ 2000.00 | Efetivo / CLT |
| 1347 | urgente - - Aprendizagem | | Novo Hamburgo (RS) | R\$ 437.20 | Aprendiz |
| 1274 | urgente - - Facilites | | Campo Bom (RS) | R\$ 1108.60 | Efetivo / CLT |
| 1286 | urgente - - Administrativa | | Campo Bom (RS) | R\$ 1200.00 | Efetivo / CLT |
| 1327 | urgente - - Atendente de Sac | | Campo Bom (RS) | R\$ 868.00 | Efetivo / CLT |
| 1323 | - Administrativo | | Gravataí (RS) | R\$ 1900.00 | Efetivo / CLT |
| 1338 | urgente - - Auxiliar de Loja | | Canoas (RS) | R\$ 1173.00 | Efetivo / CLT |
| 1346 | urgente - - Auxiliar de Loja | | Viamão (RS) | R\$ 1234.00 | Efetivo / CLT |
| 1326 | urgente - - Trabalhador Polivalente | | Campo Bom (RS) | R\$ 1.000,00 até 1.500,00 | Efetivo / CLT |
| 1334 | urgente - - Auxiliar de Produção ... | | Alvorada (RS) | R\$ 1046.84 | Efetivo / CLT |
| 1342 | urgente - - Perfumaria E Cosmética | | Porto Alegre (RS) | R\$ 1184.00 | Efetivo / CLT |
| 1343 | urgente - - Perfumaria E Cosmética | | Gravataí (RS) | R\$ 1133.00 | Efetivo / CLT |
| 1344 | urgente - - Caixa | | Canoas (RS) | R\$ 1184.00 | Efetivo / CLT |
| 1316 | urgente - - Portaria | | Canoas (RS) | R\$ 1200.00 | Efetivo / CLT |
| 1331 | - Repositor de Mercadorias | | Porto Alegre (RS) | R\$ 1149.00 | Efetivo / CLT |
| 1345 | urgente - - Vendas | | Porto Alegre (RS) | R\$ 1184.00 | Efetivo / CLT |

EMPRESA 2 DE RECURSOS HUMANOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:

Encontre sua vaga

Mostrando 8 de 8 vagas para as opções buscadas

Filtros Selecionados
RS

Assistente Cobrança #1351 R\$ 1.700,00

Assistente Contabilidade Ensino Superior Porto Alegre PCD

Back Office #1348 R\$ 1.197,00

Auxiliar Atendimento Ensino Médio Porto Alegre PCD

Assistente Administrativo #1346 R\$ 1.690,00

Assistente Segurança do trabalho Ensino Superior Viamão PCD

Assistente de Serviços Gestão de Pessoas #1342 R\$ 1.500,00

Assistente Administrativo Ensino Superior Porto Alegre PCD

Assistente Administrativo #1346 R\$ 1.690,00

Assistente Segurança do trabalho Ensino Superior Viamão PCD

Assistente de Serviços Gestão de Pessoas #1342 R\$ 1.500,00

Assistente Administrativo Ensino Superior Porto Alegre PCD

Analista de Suporte ao Colaborador JR #1341 R\$ 1.500,00

Analista Recursos Humanos Ensino Superior Porto Alegre PCD

Promotor de Merchandising #1307 R\$ 1.200,00

Técnico Comercial Ensino Médio Caxias do Sul PCD

AJUDANTE DE ENTREGAS #1244 R\$ 1.067,00

Assistente Outra Ensino Fundamental Porto Alegre PCD

Montador #857 R\$ 1.439,00

Auxiliar Produção Ensino Médio Gravataí PCD

**ANEXO 7 – BUSCA DE VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
SITE DE BUSCA 1**

Vagas abertas na semana (5)

1) Vaga exclusiva para deficiente

**Auxiliar de Produção - Porto Alegre - RS (v1566109) Porto Alegre / RS / BR
i.Social - Auxiliar/Operacional**

Grande Porte Descrição das atividades: • Montagem e etiquetagem de caixas de papelão utilizadas para acondicionamento e transporte de produtos; • Acondicionamento em caixas de papelão dos pacotes de salgadinhos oriundos das máquinas empacotadoras de acordo com quantidade e layout definidos conforme programação de produção; • Paletização e movimentação dos paletes dentro da área produtiv...

2) Vaga exclusiva para deficiente

**Operador de caixa (v1589050) Porto Alegre / RS / BR
Proativa RH - Auxiliar/Operacional**

Requisitos: Ensino Médio Completo. Pacote Office (Word, Excel, etc). Conhecer operações e formas de formas de pagamentos (Sitef, Tef, Vsat). Principais Atribuições: Abrir e fechar o caixa, emitir recibos e notas fiscais. Conferência dos valores do caixa. Atendimento ao cliente. Efetuar pagamentos autorizados pela gerência e/ou operador. Consultar crédito. Remuneraçã...

3) Vaga exclusiva para deficiente

**Assistente Administrativo de Pessoal (v1590150) Porto Alegre / RS / BR
Júnior/Trainee**

Atividades: -Disponibilidade para trabalhar em Campo Bom;-Controle, entrega e gestão de EPIs; - Lançamento no sistema SM; -Lançamento de atestados, agendamento e registro de exames realizados; -Apoio nas rotinas de atendimento na administração de pessoal; atendimento a colaboradores; -Geração de relatórios e indicadores. Requisitos: -Ensino superior em andamento na área;-Conhecimento em Excel...

4) Vaga exclusiva para deficiente

**Desenvolvedor de Aplicações - Java.Core (v1589840) Porto Alegre / RS / BR
IBM - Júnior/Trainee**

Pré-requisitos: - Java;- Spring framework (security, data, boot);- Maven;- Gradle;- Jenkins. - Necessário Inglês fluente. Desejável - Apache camel;- Aws; **Oportunidade Exclusiva para PCD (Pessoas com deficiência / reabilitadas)**

5) Vaga exclusiva para deficiente

**Assistente Administrativo PCD (v1590948) Porto Alegre / RS / BR
GRUPO JMT - Auxiliar/Operacional**

Oportunidade exclusiva para Pessoas com Deficiência Atuação em setor Administrativo. É necessário possuir laudo médico que ateste a deficiência. Não é necessário ter experiência.

Vagas abertas há mais de uma semana (12)

6) Vaga exclusiva para deficiente

CAIXA (v1563118) Porto Alegre / RS / BR

Itaú Unibanco - Auxiliar/Operacional

Prestam atendimento a usuários de serviços bancários; Realizam operações de caixa; Fornecem documentos aos clientes e executam atividades de cobrança. Apoiam as atividades das agências e demais setores do banco; Administram fluxo de malotes; Compensam documentos e controlam documentação de arquivos. Estabelecem comunicação com os clientes, prestando-lhes informações sobre os...

7) Vaga exclusiva para deficiente

**Assistente Administrativo de RH (v1579545) Porto Alegre / RS / BR
Auxiliar/Operacional**

Vaga Exclusiva para Pessoas com Deficiência Cargo: Assistente Administrativo de RH
>>>Principais responsabilidades: >Apoio ao processo de Recrutamento e Seleção>Anuncio de Vagas>Triagem de Currículos>Agenda de entrevistas>Controle de candidatos>Retorno a candidatos>Será responsável pelo processo de admissão de novos colaboradores (orientação, documentos, exames, etc)>Atendimento de colaborad...

8) Vaga exclusiva para deficiente

**Caixa (v1579374) Porto Alegre / RS / BR
Itaú Unibanco - Júnior/Trainee**

Principais atividades: - Atender com rapidez e eficiência os clientes; - Oferecer produtos e serviços adequados à necessidade do cliente; - Receber pagamento de contas, depósitos, transferências, consultas e etc., visando a fidelização e satisfação dos clientes; - Preparar documentos e numerários para processamento, resguardando sua integridade; - Direcionar/auxiliar clientes no autoatendimento...

9) Vaga exclusiva para deficiente

**Operador de Caixa PCD - Nacional Leopoldina (v1584826) Porto Alegre / RS / BR
Walmart Brasil - Auxiliar/Operacional**

*Descrição da vaga: Atendimento ao cliente, realizar registro correto das mercadorias, responsável por valores e comprovantes. Salário: R\$ 1,044,55 Benefícios: VR, VT, assistência médica e odontológica, seguro de vida, participação PPR. *Sem acessibilidade para cadeirantes.

10) Vaga exclusiva para deficiente

**Advogado - Societário, Mercado de Capitais, Contratos, Fusões e Aquisições
(v1585072) Porto Alegre / RS / BR
Trench, Rossi e Watanabe Advogados - Júnior/Trainee**

Principais Ações do Grupo: Assessoria a clientes em assuntos societários envolvendo Ltdas e S.A.s, elaborando documentos societários, prestando consultoria estratégica a clientes em processos de reestruturação societária e joint venture; Assessoria a clientes em transações de compra e venda de ações ou negócios, conduzindo processos de due diligence, vendors due diligence, elaboração de contrato...

11) Vaga exclusiva para deficiente

**Propagandista Médico Jr (v1583194) Porto Alegre / RS / BR
Júnior/Trainee**

- **Superior Completo** - Desejável vivência no segmento farmacêutico. - Atingir o forecast de demanda do setor. - Elaborar roteiros adequados e otimizados; - Realizar trabalho de visita médica; - Promover a grade promocional respeitando os planos de ações de marketing. - Organizar e planejar as visitas médicas.

12) Vaga exclusiva para deficiente

**ASSISTENTE DE ATENDIMENTO I - Vaga exclusiva para pessoas com deficiência - Porto Alegre (v1582526) Porto Alegre / RS / BR
Unimed POA - Auxiliar/Operacional**

Perfil Desejado • Desejável identificação com atividades de atendimento ao público; • Disponibilidade para trabalhar de segunda a sábado (turno de 6h). Atribuições: • Prestar atendimento presencial e/ou via telefone a clientes, médicos e público em geral; • Efetuar o

cadastro, autorização e encaminhamento de pacientes ao setor competente; • Efetuar registros sobre baixa e alta ...

13) Vaga exclusiva para deficiente

Repositor - Maxxi Humaita PCD (v1584958) Porto Alegre / RS / BR
Walmart Brasil - Auxiliar/Operacional

Descrição da vaga: Atendimento ao cliente, Repor e organizar as mercadorias na gondola (fardos de produtos), precificação, cuidar de validade. Salário: R\$ 1,149,55 Benefícios: Alimentação no local, VT, assistência médica e odontológica, seguro de vida, participação PPR. Sobre Acessibilidade- Sem acessibilidade para cadeirantes

14) Vaga exclusiva para deficiente

Vendedor de Seguros - Porto Alegre/RS (PCD) (v1546281) Porto Alegre / RS / BR
Júnior/Trainee

Requisitos: - Experiência profissional na área comercial (vendas presenciais ou por telefone); - Ter curso superior (completo ou cursando); - Desejável ter trabalhado na área de seguros; - Conhecimento no pacote office e internet. Principais Responsabilidades: - Responsável pela pré-venda, suporte à venda, prospecção, qualificação e venda dos produtos de Seguros e Previdência, - Respo...

15) Vaga exclusiva para deficiente

Estágio de Vendas - Porto Alegre (v1546345) Porto Alegre / RS / BR
Estágio

Você AMA estar em contato com pessoas, é comunicativo e desinibido? Gosta de desafios e quer uma carreira de sucesso em uma grande empresa? Está disposto a dar o melhor de você por uma empresa que valoriza o seu trabalho? ESTAMOS PROCURANDO VOCÊ! Por que trabalhar conosco? Porque acreditamos na força das nossas pessoas e da nossa tecnologia para gerar impactos positivos. É assim que ...

16) Vaga exclusiva para deficiente

Caixa (v1586320) Porto Alegre / RS / BR
Lojas Camicado - Auxiliar/Operacional

Missão do Cargo: Encantar os clientes no processo de conclusão da venda, executando o registro de mercadorias vendidas, bem como as entradas e saídas de dinheiro, cheques e outros.

Requisitos: Formação: Ensino Médio Completo Experiência: Preferencialmente alguma experiência em operações de caixa Benefícios: Vale Transporte Assistência Médica PPR ...

17) Vaga exclusiva para deficiente

Caixa - Porto Alegre (v1588517) Porto Alegre / RS / BR
Hiring - Auxiliar/Operacional

Reportando-se ao Supervisor de Loja, suas principais responsabilidades serão: •Executar as funções de caixa e operações diariamente: Abrir e fechar o caixa; Emitir recibos e notas fiscais; Conferência dos valores do caixa; Efetuar pagamentos autorizados pela gerência e/ou Operador; Atender telefone; Consultar Crédito; Apoiar as consultoras de vendas; Lidar com devoluções/trocas; •Aderir a toda...

BUSCA DE VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA SITE DE BUSCA 2

1) Operador de Telemarketing (Pessoas com Deficiência - PcD)

CENTRAL DE LISTAS TELEFÔNICAS DO BRASIL - Porto Alegre, RS

R\$ 1.001 - R\$ 2.000 por mês

Atuar com vendas ativas de publicidade no Google e Sites, prospecção de clientes e afins.

Experiência na função. BENEFÍCIOS Tíquete-refeição, Vale...

Candidate-se via Indeed - grátis!

há 23 dias - salvar vaga - mais...

2) Soldador PCD (Pessoa com deficiência)

Soldador PCD (Pessoa com deficiência) - Gravataí, RS

Requisitos: Experiência na função, ou curso de solda. Tipo de vaga: Tempo...

Candidate-se via Indeed - grátis!

há 23 dias - salvar vaga - mais...

3) Auxiliar de Montagem (PCD) Pessoa com Deficiência

Perto S/A Periféricos para Automação - Gravataí, RS

Vaga exclusiva para pessoa com deficiência. Não é necessário experiência....

Candidate-se via Indeed - grátis!

há 30+ dias - salvar vaga - mais...

4) ALMOXARIFE II

Azul - 240 avaliações - Porto Alegre, RS

PCD: Pessoa com deficiência Acompanhamento de saldo de estoque; Baixa sistêmica dos materiais de estoque; Devolução de materiais da Azul e de acordos...

há 17 dias - salvar vaga - mais...

5) Auxiliar Administrativo PcD (Pessoa com Deficiência)

GOVBR SUL - Porto Alegre, RS

R\$ 900 - R\$ 901 por mês

Atividades: Executar rotinas de recepção, apoio administrativo, atendimento ao cliente, malote, fechamento da empresa entre outras atividades. Requisitos:...

Candidate-se via Indeed - grátis!

há 30+ dias - salvar vaga - mais...

6) Assistente Administrativo Financeiro

WF Capital Securitizadora S/A - Porto Alegre, RS

R\$ 2.001 - R\$ 3.000 por mês

Esta vaga não é para Pessoas com Deficiência. Tipos de deficiência. Rotinas financeiras e bancárias:....

Curriculum.com.br - há 24 dias - salvar vaga - mais...

7) Auxiliar de Produção

Gravataí, RS

Admite apenas pessoas com deficiência. Atuar com as atividades de embalagem de porções de comida, utilizando balança e equipamentos de precisão....

Curriculum.com.br - há 9 dias - salvar vaga - mais...

8) Auxiliar de Departamento Pessoal PCD - PORTO ALEGRE - 1 VAGA

Porto Alegre, RS

R\$ 1.540 por mês

Vaga destinada somente para Pessoas com Deficiência; Necessário experiência e vivência em rotinas de departamento pessoal;...

Vagas Urgentes SUL - há 29 dias - salvar vaga - mais...

9) OPERADOR DE PATIO - PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS (PCD)

Indigo - 8 avaliações - Porto Alegre, RS

R\$ 1.129 por mês

VAGA PARA CANDIDATURA COM PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS (CID). Receber e orientar os Clientes que chegam ao Estacionamento;...

Candidate-se via Indeed - grátis!

há 30+ dias - salvar vaga - mais...

10) Recepcionista - Porto Alegre

Porto Alegre, RS

R\$ 1.550 por mês

Recepcionista – PCD (Pessoas com Deficiência) Requisitos:. Desejável experiência em atendimento ao público;• Simpatia, cordialidade, desenvoltura, boa...

RHEmprega.com.br - há 15 dias - salvar vaga - mais...

11) RECEPCIONISTA - PESSOA COM DEFICIÊNCIA

TRÍADE RH - Porto Alegre, RS

R\$ 1.200 - R\$ 1.450 por mês

SOMENTE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. Atendimento ao cliente, preenchimento de guias de convênio, agendamentos, encaminhamento para exame....

Candidate-se via Indeed - grátis!

há 3 dias - salvar vaga - mais...

12) Agente

Avianca - 247 avaliações - Porto Alegre, RS

Esta vaga não é para Pessoas com Deficiência. Tipos de deficiência. Agente de despacho;...

Curriculum.com.br - há 10 dias - salvar vaga - mais...

13) OPERADOR DE CAIXA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS (PCD)

Indigo - 8 avaliações - Porto Alegre, RS

R\$ 1.129 por mês

VAGA PARA CANDIDATURA COM PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS (CID). Receber e orientar os Clientes que chegam ao Estacionamento;...

Candidate-se via Indeed - grátis!

há 30+ dias - salvar vaga - mais...

14) Auxiliar Administrativo

Cachoeirinha, RS

Admite apenas pessoas com deficiência. Irá dar suporte nas áreas fiscal, logística....

Curriculum.com.br - há 9 dias - salvar vaga - mais...

15) Assessor Produto Jr - Folha de Pagamento

GOVBR SUL - Porto Alegre, RS

São bem-vindos PcD (Pessoas com Deficiência). Atendimento ao cliente nas rotinas de Folha de Pagamento....

Candidate-se via Indeed - grátis!
há 3 dias - salvar vaga - mais...

16) AUXILIAR DE ROUPARIA (EXCLUSIVA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA...

Cursor Recursos Humanos - 3 avaliações - Porto Alegre, RS

R\$ 1.200 por mês

Local: Menino Deus - Porto Alegre/RS Salário: R\$1.200,00 + Insalubridade + VT + Plano de Saúde + Assistência odontológica + Plano de vida + Refeitório no...

Candidate-se via Indeed - grátis!

há 7 dias - salvar vaga - mais...

17) AUXILIAR DE HIGIENIZAÇÃO (VAGA EXCLUSIVA PARA PESSOAS COM DE...

Cursor Recursos Humanos - 3 avaliações - Porto Alegre, RS

R\$ 1.180 por mês

Local: Menino Deus - Porto Alegre/RS Salário: R\$ 1.180,00 + 40% Insalubridade + VT + Plano de saúde + assistência odontológica + plano de vida + refeitório...

Candidate-se via Indeed - grátis!

há 15 dias - salvar vaga - mais...

18) camareira de hotel - PCD

InterCity Administração Hoteleira SE LTDA - Porto Alegre, RS

VAGA DISPONÍVEL PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. Efetuar a limpeza das Uh's (apartamentos ocupados, apartamentos fora do poll e apartamentos vagos sujos)....

Candidate-se via Indeed - grátis!

há 30+ dias - salvar vaga - mais...

19) Auxiliar de Caixa PCD em Porto Alegre/RS

Livraria Cultura S.A - 184 avaliações - Porto Alegre, RS

R\$ 1.173 por mês

Vaga de Emprego para Pessoas com Deficiência (PCD). Atendimento ao público em caixa e setor de reserva de mercadorias....

Portal OEmprego - há 6 dias - salvar vaga - mais...

20) Auxiliar de Serviços Gerais - Porto Alegre

Porto Alegre, RS +1 local

R\$ 1.197 por mês

Desejável experiência na função ou similar;Vaga destinada somente para Pessoas com Deficiência;Fácil acesso a Canoas.Jornada de Trabalho:....

RHEmprega.com.br - há 4 dias - salvar vaga - mais...

21) AUXILIAR DE COZINHA (EXCLUSIVA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA)

Cursor Recursos Humanos - 3 avaliações - Porto Alegre, RS

R\$ 960 por mês

Local: Menino Deus - Porto Alegre/RS Salário: R\$ 960,00 + Insalubridade + VT + Assistência Odontológica + Plano de saúde + Plano de vida + refeitório no local...

Candidate-se via Indeed - grátis!

há 1 dia - salvar vaga - mais...

22) ESTÁGIO - REALIZE (INSTITUIÇÃO FINANCEIRA GRUPO RENNER) - CR...

Estagiar - Porto Alegre, RS

R\$ 1.001 - R\$ 2.000 por mês

Esta vaga destina-se também a pessoas com deficiência. Apoiar elaboração de estudo de comportamento de clientes;...

Trabalhando.com - há 30 dias - salvar vaga - mais...

23) Caixa em Canoas/RS

Canoas, RS +1 local

Vaga de Emprego para Pessoas com Deficiência (PCD). ?Realizar a abertura e fechamento do caixa, conferindo comandas, numerário, devoluções e comprovante de...

Portal OEmprego - há 8 dias - salvar vaga - mais...

24) Empregos Auxiliar De Departamento Pessoal

Porto Alegre, RS +1 local

R\$ 1.540 por mês

Vaga destinada somente para Pessoas com Deficiência; Auxiliar de Departamento Pessoal – PCD....

Emprega PCD - há 28 dias - salvar vaga - mais...

25) Coordenador de Produção

Gravataí, RS

Admite apenas pessoas com deficiência. Irá coordenar a produção, SMD e PTH e conhecimento de Pick And place....

Curriculum.com.br - há 9 dias - salvar vaga - mais...

26) NEGOCIADOR VAGA PARA PCD's PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Zanc Assessoria de Cobrança - 252 avaliações - Porto Alegre, RS

Atividades: Empresa de call center ativo seleciona candidatos para entrar em contato com clientes pelo telefone para cobranças ativas. Benefícios: VT + VR (ou...

Empregando Brasil - há 27 dias - salvar vaga - mais...

27) AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS - EXCLUSIVO PARA PESSOAS COM DEF...

Cursor Recursos Humanos - 3 avaliações - Porto Alegre, RS

R\$ 1.290 por mês

Local: Petrópolis - Porto Alegre/RS Salário: R\$ 1290,00 + VT + Insalubridade (R\$ 374,80) + alimentação no local + Unimed. Atividades: Limpeza das salas de...

Candidate-se via Indeed - grátis!

há 30+ dias - salvar vaga - mais...

28) ANALISTA DE CRÉDITO JR - PCD

INTEGRAR RS - Porto Alegre, RS

R\$ 1.445 por mês

Vaga exclusiva para pessoas com deficiência física; Análise de operações de débito para pessoas físicas; Análise de cadastro;...

há 2 horas - salvar vaga - mais...

29) Vendedor Interno - Pessoa Com Deficiência em Porto Alegre/RS

Porto Alegre, RS

Vaga de Emprego para Pessoas com Deficiência (PCD). Realizar a abordagem, atendimento e venda de produtos para clientes....

Portal OEmprego - há 8 dias - salvar vaga - mais...

30) Agente de Atendimento I - Porto Alegre

Uber - 240 avaliações - Porto Alegre, RS

Não somos apenas mais um aplicativo social, estamos movendo pessoas reais e ativos e reinventando o transporte e a logística globalmente.Colegas de trabalho...

há 30+ dias - salvar vaga - mais...

31) Assistente Jurídico

Porto Alegre, RS

R\$ 1.001 - R\$ 2.000 por mês

Esta vaga não é para Pessoas com Deficiência. Tipos de deficiência. Apoio jurídico em diversas áreas da empresa....

Curriculum.com.br - há 17 dias - salvar vaga - mais...

32) Assistente de Criação

Porto Alegre, RS

R\$ 1.001 - R\$ 2.000 por mês

Esta vaga não é para Pessoas com Deficiência. Tipos de deficiência. Estágio - Assistente de Criação....

Curriculum.com.br - há 29 dias - salvar vaga - mais...

33) Motorista de Coleta e Entrega

Porto Alegre, RS

R\$ 1.450 por mês

Pessoas Não Portadoras de Deficiência. Empresa Sigilosa Contrata....

Talentos Brilhantes - há 27 dias - salvar vaga - mais...

34) Jornalista

ULBRA - 59 avaliações - Canoas, RS

Cargo: Jornalista Campus/Polo : Campos EAD Ulbra Canoas Setor : EAD Perfil • Tipo de contratação: CLT; • Salário: Compatível com a função; •...

Candidate-se via Indeed - grátis!

há 30+ dias - salvar vaga - mais...

35) MECÂNICO DE MANUTENÇÃO – SETOR MANUTENÇÃO

Mundial SA - 24 avaliações - Gravataí, RS

Pessoas com Deficiências (PCD'S) são bem vindas em nossa equipe, envie seu currículo!

MECÂNICO DE MANUTENÇÃO – SETOR MANUTENÇÃO....

Candidate-se via Indeed - grátis!

há 30+ dias - salvar vaga - mais...

36) Técnico em Manutenção - Porto Alegre

Porto Alegre, RS +2 locais

Curso Técnico de Elétrica ou Eletroeletrônica;- Conhecimento em instrumentos de medição, manutenção preventiva e corretiva, mecânica industrial, elétrica e...

RHEmprega.com.br - há 4 dias - salvar vaga - mais...

37) Assistente de Departamento Pessoal

Expresso Palmares - Porto Alegre, RS

R\$ 1.500 por mês

Admite pessoas com ou sem deficiência. Tipos de deficiência. Execução de folha de pagamento, cálculo de impostos, admissão e demissão, férias....

Curriculum.com.br - há 7 dias - salvar vaga - mais...

38) Desenvolvedor Mobile

IBM Brasil - 17.937 avaliações - Porto Alegre, RS

R\$ 5.000 por mês

Desenvolvedor Mobile - **Oportunidade Exclusiva para PCD (Pessoas com deficiência / reabilitadas)**. Formação Superior completa em TI;...
 Candidate-se via Indeed - grátis!
 há 30+ dias - salvar vaga - mais...

39) Caixa

HIRING CONSULTORIA E GESTAO DE PESSOAS LTDA. - Porto Alegre, RS

R\$ 1.173 por mês

Admite pessoas com ou sem deficiência. Tipos de deficiência. Reportando-se ao Supervisor de Loja, suas principais responsabilidades serão:....

Curriculum.com.br - há 7 dias - salvar vaga - mais...

40) Supervisor Operacional

Porto Alegre, RS

Esta vaga não é para Pessoas com Deficiência. Tipos de deficiência. Atividades pertinentes ao cargo....

Curriculum.com.br - há 22 dias - salvar vaga - mais...

41) Assistente Financeiro

Gravataí, RS

Admite apenas pessoas com deficiência. Emitir extratos bancários de todas as empresas do grupo, efetuando a devida conferência....

Curriculum.com.br - há 9 dias - salvar vaga - mais...

42) Bibliotecário (a)

ULBRA - 59 avaliações - Canoas, RS

Cargo: Bibliotecário (a) Campus/Polo : Campos EAD Ulbra Canoas Setor : EAD Perfil • Tipo de contratação: CLT; • Salário: Compatível com a função...

Candidate-se via Indeed - grátis!

há 30+ dias - salvar vaga - mais...

43) Auxiliar Almoxarifado

Porto Alegre, RS

R\$ 1.173 por mês

Vaga exclusiva para Pessoas com Deficiência!. Salário de R\$ 1.173,17 Benefícios:....

Empregando Brasil - há 14 dias - salvar vaga - mais...

44) Auxiliar de Armazém

Gravataí, RS

Admite apenas pessoas com deficiência. Cuidará dos estoques, depósitos, cargas e descargas....

Curriculum.com.br - há 9 dias - salvar vaga - mais...

45) Assistente de Departamento Pessoal

Canoas, RS +1 local

Admite apenas pessoas com deficiência. Cálculo de folha de pagamento e encargos, controle e conferência do ponto, cálculo de férias e rescisões;...

Curriculum.com.br - há 9 dias - salvar vaga - mais...

46) Técnico de Enfermagem - PESSOA COM DEFICIÊNCIA

TRÍADE RH - Porto Alegre, RS

R\$ 1.000 - R\$ 1.200 por mês

Para laboratório. Coleta de sangue e exames laboratoriais. Salário R\$1.115,00 + 334,50

(insalubridade) + Vt + 5,45VR dia Horário 7:30 às 13:45 segunda à...
 Candidate-se via Indeed - grátis!
 há 7 dias - salvar vaga - mais...

47) Matemático

Objetiva Concursos Ltda - 2 avaliações - Porto Alegre, RS

R\$ 1.001 - R\$ 2.000 por mês

Esta vaga não é para Pessoas com Deficiência. Tipos de deficiência. Elaboração de Questões de Concursos Público na área de Matemática.Técnico de Informática....
 Curriculum.com.br - há 17 dias - salvar vaga - mais...

48) Pedagogo

Objetiva Concursos Ltda - 2 avaliações - Porto Alegre, RS

R\$ 1.001 - R\$ 2.000 por mês

Esta vaga não é para Pessoas com Deficiência. Tipos de deficiência. Elaboração de questões para provas da área Educacional (Pedagogia/Professores) e pontuação...
 Curriculum.com.br - há 17 dias - salvar vaga - mais...

49) AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS - VAGA EXCLUSIVA PARA PESSOAS CO...

Cursor Recursos Humanos - 3 avaliações - Porto Alegre, RS

R\$ 950 por mês

Local: Morro Santana - Porto Alegre/RS Salário : R\$ 950,00 (após três meses R\$ 1.097,36) + Insalubridade + VT + VR + Plano de saúde. Atividades: Limpeza...

Candidate-se via Indeed - grátis!
 há 30+ dias - salvar vaga - mais...

50) Operador de Logística - Porto Alegre

Porto Alegre, RS +1 local

R\$ 1.033 por mês

PCD (Pessoas com Deficiência) Requisitos:.. Desejável experiência na função ou similar;Ensino Médio completo;Vaga destinada somente para Pessoas com Deficiência...
 RHEmprega.com.br - há 4 dias - salvar vaga - mais...

51) Analista SAP

Porto Alegre, RS

**Pessoas com deficiência (PCDs) são bem vindas!". CONSULTOR SAP CO - CURITIBA/PR....
 Hora do Emprego - há 15 dias - salvar vaga - mais...

52) Operador de Máquinas

Porto Alegre, RS

Admite apenas pessoas com deficiência. Realizará torno, fresa, retífica operação de máquina CNC , centro de usinagem....
 Curriculum.com.br - há 9 dias - salvar vaga - mais...

53) Eletrotécnico

Gravataí, RS

Admite apenas pessoas com deficiência. Atuar com manutenção elétrica industrial, montagem de quadro de comandos, instalações e manutenções elétricas de máquinas...
 Curriculum.com.br - há 9 dias - salvar vaga - mais...

54) Recrutador

Cachoeirinha, RS

Admite apenas pessoas com deficiência. Auxílio em todo processo de recrutamento e seleção....
Curriculum.com.br - há 9 dias - salvar vaga - mais...

55) Técnico em Suporte

Porto Alegre, RS

R\$ 1.001 - R\$ 2.000 por mês

Esta vaga não é para Pessoas com Deficiência. Tipos de deficiência. Suporte operacional de informática:....

Curriculum.com.br - há 29 dias - salvar vaga - mais...

56) PCD - Auxiliar de Expedição em Porto Alegre/RS

PEOPLEWARE RH - Porto Alegre, RS

R\$ 1.300 por mês

Vaga de Emprego para Pessoas com Deficiência (PCD). Salário + Benefícios....

Portal OEmprego - há 1 dia - salvar vaga - mais...

57) Encarregado de Serviços Gerais

Porto Alegre, RS

Esta vaga não é para Pessoas com Deficiência. Tipos de deficiência. Atividades pertinentes ao cargo....

Curriculum.com.br - há 22 dias - salvar vaga - mais...

58) Atendente de Loja

Porto Alegre, RS

Esta vaga não é para Pessoas com Deficiência. Tipos de deficiência. Irá atuar com atendimento ao cliente, apresentação dos produtos, realizará a organização das...

Curriculum.com.br - há 28 dias - salvar vaga - mais...

59) Vendedor

Porto Alegre, RS +1 local

R\$ 1.001 - R\$ 2.000 por mês

Admite apenas pessoas com deficiência. Irá abordar clientes, demonstrar produtos e repor produtos em setorização....

Curriculum.com.br - há 10 dias - salvar vaga - mais...

60) Inspetor de Qualidade

Gravataí, RS

Admite apenas pessoas com deficiência. Acompanha e faz as alterações necessárias nas especificações e máquina para que o produto saia conforme especificado....

Curriculum.com.br - há 9 dias - salvar vaga - mais...

61) Técnico de Manutenção Elétrica

Porto Alegre, RS

Temos grande interesse no recebimento de currículos de pessoas com deficiência. Compartilhe essa vaga....

Vagas POA - há 4 dias - salvar vaga - mais...

62) Auxiliar de Cozinha

Porto Alegre, RS

R\$ 1.238 por mês

Esta vaga não é para Pessoas com Deficiência. Tipos de deficiência. Atividades pertinentes ao cargo....

Curriculum.com.br - há 10 dias - salvar vaga - mais...

63) Secretário Executivo Bilingue

Cachoeirinha, RS

Admite apenas pessoas com deficiência. Organização, controle da agenda gerência sênior, agenda de viagens nacionais e internacionais, organizações de reuniões e...

Curriculum.com.br - há 9 dias - salvar vaga - mais...

64) Vendedor

LOJAS PUKET LTDA - Canoas, RS

R\$ 1.001 - R\$ 2.000 por mês

Esta vaga não é para Pessoas com Deficiência. Tipos de deficiência. Atendimento ao público em geral no ramo do varejo....

Curriculum.com.br - há 2 dias - salvar vaga - mais...

65) Mecânico de Refrigeração - PCD

ULBRA - 59 avaliações - Canoas, RS

ESSA VAGA É ESPECÍFICA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA*. Laudo médico caracterizador de deficiência. Mecânico de Refrigeração....

Candidate-se via Indeed - grátis!

há 30+ dias - salvar vaga - mais...

66) Auxiliar de Logística Júnior

Objetiva Concursos Ltda - 2 avaliações - Porto Alegre, RS

R\$ 1.001 - R\$ 2.000 por mês

Esta vaga não é para Pessoas com Deficiência. Tipos de deficiência. Atuará no setor operacional e de resultados com digitação, conferências, atendimento...

Curriculum.com.br - há 17 dias - salvar vaga - mais...

67) Comprador

Gravataí, RS

Admite apenas pessoas com deficiência. Identificar e realizar cotações e comparativos de potenciais fornecedores no mercado nacional e/ou internacional para...

Curriculum.com.br - há 9 dias - salvar vaga - mais...

68) Gerente de Loja

Porto Alegre, RS

R\$ 1.001 - R\$ 2.000 por mês

Admite apenas pessoas com deficiência. Atuará exercendo todos os cargos pertinentes a função....

Curriculum.com.br - há 10 dias - salvar vaga - mais...

69) Programador Front-end

Porto Alegre, RS

"Pessoas com deficiência (PCDs) são bem vindas!". DESENVOLVEDOR FRONT-END - Porto Alegre/RS....

Hora do Emprego - há 15 dias - salvar vaga - mais...

70) Supervisor de Loja

Porto Alegre, RS

Esta vaga não é para Pessoas com Deficiência. Tipos de deficiência. Será responsável pela loja e equipe, responsável pela venda e atendimento ao cliente, pela...

Curriculum.com.br - há 28 dias - salvar vaga - mais...

71) COMPRADOR(A)

Grimper RH - Porto Alegre, RS

Código 44558 Cargo Comprador Cargo Quantidade 1 Estágio Não Descrição Organização e controle das solicitações e pedidos de compra. Organização e...
há 21 dias - salvar vaga - mais...

72) Auxiliar de Apoio Logístico (PCD) em Gravataí/RS

Primer RH - Gravataí, RS

R\$ 1.168 por mês

Tipo de contrato: Efetivo / CLT Remuneração: R\$ 1168.00 Benefícios: Plano médico (Amil) extensivo a dependentes (filhos e esposa), plano odontológico (Amil)...
Portal OEmprego - há 16 dias - salvar vaga - mais...

73) Operador Logística Jr.

Porto Alegre, RS +1 local

R\$ 1.033 por mês

Vaga destinada somente para Pessoas com Deficiência. Desejável experiência na função ou similar;...
Empregando Brasil - há 20 dias - salvar vaga - mais...

74) Auxiliar Administrativo em Gravataí/RS

Primer RH - Gravataí, RS

R\$ 1.000 - R\$ 1.200 por mês

Ser PCD - Pessoa com deficiência. Vaga de Emprego para Pessoas com Deficiência (PCD). Tipo de contrato:....
Portal OEmprego - há 17 dias - salvar vaga - mais...

75) Técnico em Segurança do Trabalho

Gravataí, RS +1 local

Admite apenas pessoas com deficiência. Elaborar e implementar política de saúde e segurança no trabalho....

Curriculum.com.br - há 9 dias - salvar vaga - mais...

76) Analista de Marketing Digital

Paqueta Calçados Ltda. - Porto Alegre, RS

Admite apenas pessoas com deficiência. Responsável pela criação e otimização de campanhas seleção de palavras-chave, direcionamento de mídia digital, definição...

Curriculum.com.br - há 17 dias - salvar vaga - mais...

77) Técnico em Eletrônica

Gravataí, RS

Admite apenas pessoas com deficiência. Instalar opera e mantém elementos de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica....

Curriculum.com.br - há 9 dias - salvar vaga - mais...

78) Gerente

LOJAS PUKET LTDA - Canoas, RS

Esta vaga não é para Pessoas com Deficiência. Tipos de deficiência. Saber lidar com pessoas, Formar equipe. Avaliação de resumo desempenho da equipe;...

Curriculum.com.br - há 2 dias - salvar vaga - mais...

79) Estagiário Direito

Freitas Macedo Advogados Associados - Porto Alegre, RS

R\$ 1.229 por mês

Esta vaga não é para Pessoas com Deficiência. Tipos de deficiência. Alimentação de sistema;...
Curriculum.com.br - há 15 dias - salvar vaga - mais...

80) Comprador Jr.

Canoas, RS

R\$ 2.534 por mês

Compartilhe essa vaga Atribuições: Lançamento de notas fiscais de serviços e produtos; Aprovação de notas fiscais; Geração de indicadores e de relatórios;...
Vagas POA - há 3 dias - salvar vaga - mais...

81) Técnico em Segurança do Trabalho

Expresso Palmares Turismo LTDA - 3 avaliações - Porto Alegre, RS

R\$ 1.500 por mês

Admite pessoas com ou sem deficiência. Tipos de deficiência. Promover inspeções nos locais de trabalho, identificando condições perigosas, tomando todas as...
Curriculum.com.br - há 28 dias - salvar vaga - mais...

82) Operador de Rebocador (PCD) em Gravataí/RS

Primer RH - Gravataí, RS

R\$ 1.358 por mês

Ser PCD - Pessoa com deficiência. Plano médico (Amil) extensivo a dependentes (filhos e esposa), plano odontológico (Amil) extensivo a dependentes (filhos e...
Portal OEmprego - há 16 dias - salvar vaga - mais...

83) Auxiliar de Higieneização (Vaga Exclusiva para Pessoas com De...

Porto Alegre, RS

R\$ 1.180 por mês

Compartilhe essa vaga Atividades: Realizar higienização das dependências, coleta de resíduos sólidos e limpezas externas. Requisitos: Experiência na função...
Vagas POA - há 9 dias - salvar vaga - mais...

84) PCD - Pessoa com deficiência em Canoas/RS

Rh2 Brasil - Canoas, RS

R\$ 1.207 por mês

Pessoa portadora de deficiência para trabalhar em empresa de Grande Porte. Área administrativa, limpeza, Serviços Gerais....
Portal OEmprego - há 1 dia - salvar vaga - mais...

85) Operador de Logística Jr.

Zona Norte de Porto Alegre, RS

R\$ 1.033 por mês

Vaga destinada somente para Pessoas com Deficiência. Compartilhe essa vaga....
Vagas POA - há 3 dias - salvar vaga - mais...

86) Assistente Contábil

Cachoeirinha, RS

Admite apenas pessoas com deficiência. Realizará trabalhos com lucro real, presumido e simples, tributação ICMS, IPI, CONFINS....
Curriculum.com.br - há 9 dias - salvar vaga - mais...

87) Vendedor Técnico

Cachoeirinha, RS +1 local

Admite apenas pessoas com deficiência. Visitas comerciais, prospecção por telefone, planejamento de visitas, promoção de vendas, emissão de relatórios,...
Curriculum.com.br - há 9 dias - salvar vaga - mais...

88) Gerente de Marketing

Paqueta Calçados Ltda. - Porto Alegre, RS

Admite apenas pessoas com deficiência. Liderar e inspirar pessoas. Gerente de marketing varejo multimarcas;...
Curriculum.com.br - há 17 dias - salvar vaga - mais...

89) Operador Gráfico

Cachoeirinha, RS

Admite apenas pessoas com deficiência. Operar e auxiliar a equipe na operação das máquinas de impressão serigrafia.Participar de forma ativa no setup da máquina...
Curriculum.com.br - há 9 dias - salvar vaga - mais...

90) Auxiliar de Higieneização (Vaga Exclusiva para Pessoas com De...

Cursor Recursos Humanos - 3 avaliações - Porto Alegre, RS

R\$ 1.180 por mês

Vaga de Emprego para Pessoas com Deficiência (PCD). Realizar higienização das dependências, coleta de resíduos sólidos e limpezas externas....
Portal OEmprego - há 9 dias - salvar vaga - mais...

91) Analista Contábil

Porto Alegre, RS

Admite pessoas com ou sem deficiência. Conciliações, controle de estoques e imobilizado....
Curriculum.com.br - há 16 dias - salvar vaga - mais...

92) Operador de Empilhadeira

Gravataí, RS

Admite apenas pessoas com deficiência. Operar empilhadeira, arrumar e montar carga, acompanhamento e controle na execução dos procedimentos operacionais....
Curriculum.com.br - há 9 dias - salvar vaga - mais...

93) Programador

Gravataí, RS

Admite apenas pessoas com deficiência. Planejar, programar e controlar as ordens de produção e os produtos a expedir de acordo com a demanda do cliente, através...
Curriculum.com.br - há 9 dias - salvar vaga - mais...

94) Consultor de Vendas

Cachoeirinha, RS

Admite apenas pessoas com deficiência. Realizar vendas externas entre demais atividades pertinentes a função....
Curriculum.com.br - há 9 dias - salvar vaga - mais...

95) Estagiário Administração de Empresas

Cachoeirinha, RS

Esta vaga não é para Pessoas com Deficiência. Tipos de deficiência. Estágio técnico em Administração de Empresas;...
Curriculum.com.br - há 9 dias - salvar vaga - mais...

96) ASSISTENTE DE ATENDIMENTO JR - RECEPÇÃO EM SERVIÇOS AMBULATO...

Cursor Recursos Humanos - 3 avaliações - Porto Alegre, RS

R\$ 1.940 por mês

Local: Menino Deus - Porto Alegre/RS Salário : R\$1.940,00 + VT + Plano de Saúde + Assistência odontológica + Plano de Vida + Refeitório no local. Atividades...

Candidate-se via Indeed - grátis!

há 3 dias - salvar vaga - mais...

97) ENGENHEIRO DE ALIMENTOS

Grimper RH - Porto Alegre, RS

Código 44759 Cargo Engenheiro de Alimentos Cargo Quantidade 1 Estágio Não Descrição

Estabelecer padrões de qualidade e identidade de produtos,...

há 7 dias - salvar vaga - mais...

98) Analista Desenvolvedor Mobile

Porto Alegre, RS

"Pessoas portadoras de deficiência (PCDs) são bem vindas!". ANALISTA / DESENVOLVEDOR JAVA....

Hora do Emprego - há 15 dias - salvar vaga - mais...

99) AUXILIAR DE ENFERMAGEM

Porto Alegre, RS

R\$ 1.200 por mês

Vaga destinada somente para Pessoas com Deficiência; Desejável experiência na função ou similar;...

Procurando Emprego - há 10 dias - salvar vaga - mais...

100) Analista Pleno _ Java

Accenture - 11.286 avaliações - Porto Alegre, RS

Essa oportunidade é extensiva a todas as pessoas com deficiência. Solicitamos que seja descrito no currículo o tipo de deficiência, bem como se requer algum...

há 22 dias - salvar vaga - mais...

101) Estagiário Psicologia

Canoas, RS

Admite apenas pessoas com deficiência. Triagem de currículos, atendimento ao público no recebimento de currículos, agendamento de entrevistas, apoio na correção...

Curriculum.com.br - há 9 dias - salvar vaga - mais...

102) ASSISTENTE DE DEPARTAMENTO PESSOAL - (VAGA EXCLUSIVA PARA PE...

Cursor Recursos Humanos - 3 avaliações - Porto Alegre, RS

R\$ 2.600 por mês

Local: Petrópolis - Porto Alegre/RS Salário: R\$ 2.600,00 + VT + Plano de saúde + alimentação no local. Atividades: Atividades de departamento pessoal, folha...

Candidate-se via Indeed - grátis!

há 30+ dias - salvar vaga - mais...

103) Estagiário Técnico Química

Cachoeirinha, RS

Esta vaga não é para Pessoas com Deficiência. Tipos de deficiência. Atuar com coleta de matéria prima no almoxarifado para análise, organização de histórico de...

Curriculum.com.br - há 9 dias - salvar vaga - mais...

104) Supervisor Regional

Lojas Benoit - 64 avaliações - Rio Grande do Sul

Pessoas com deficiência são bem-vindas em nossa empresa. Experiência em Varejo, planejamento e gestão de equipes;...

há 16 dias - salvar vaga - mais...